



EB 2022/054

Resolución 76/2022, de 6 de mayo, de la Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoaren titularra, en relación con el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la Asociación Vizcaína de Integradores Sociales y Animadores Socioculturales (BIGITE ELKARTEA) y por la Asociación Guipuzcoana de Integradores Sociales y Animadores Socioculturales (AGISAS) contra los pliegos del contrato “Servicio para la implementación del programa de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género, de trata y de explotación sexual con compromiso de contratación dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la UE Next Generation”, tramitado por LANBIDE – Servicio Vasco de Empleo”.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Con fecha 4 de abril de 2022 se presentó en el registro del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoa (en adelante, OARC / KEAO) el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la Asociación Vizcaína de Integradores Sociales y Animadores Socioculturales (BIGITE ELKARTEA) y por la Asociación Guipuzcoana de Integradores Sociales y Animadores Socioculturales (AGISAS) contra los pliegos del contrato “Servicio para la implementación del programa de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género, de trata y de explotación sexual con compromiso de contratación dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la UE Next Generation”, tramitado por LANBIDE – Servicio Vasco de Empleo (en adelante, LANBIDE).





SEGUNDO: El mismo 4 de abril este OARC / KEAO remitió el recurso al poder adjudicador y le solicitó, además de la copia del expediente de contratación, el informe al que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP). La citada documentación se recibió el día 6 de abril.

TERCERO: Con fecha 11 de abril de 2022 se dictó la Resolución B-BN 011/2022 del OARC / KEAO, por la que se acordó la admisión a trámite del recurso y su tramitación urgente y preferente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58.2 del Real Decreto – Ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

CUARTO: No constan en el expediente interesados distintos del poder adjudicador y del propio recurrente.

II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Legitimación y representación

Consta en el expediente la legitimación de las recurrentes y la representación de quienes actúan en su nombre.

SEGUNDO: Inclusión del contrato en el ámbito objetivo del recurso especial

El artículo 44.1 a) de la LCSP prevé que son susceptibles de recurso especial en materia de contratación los contratos de servicios cuyo valor estimado supere los 100.000 euros.



TERCERO: Impugnabilidad del acto

El artículo 44.2 a) de la LCSP señala que podrán ser objeto de recurso los anuncios de licitación, los pliegos y los documentos contractuales que establezcan las condiciones que deban regir la contratación.

CUARTO: Interposición del recurso en tiempo y forma

De conformidad con el artículo 50.1 LCSP el recurso ha sido interpuesto en tiempo y forma.

QUINTO: Régimen jurídico del poder adjudicador

En cuanto al régimen jurídico aplicable, LANBIDE tiene la condición de poder adjudicador y, en concreto, de Administración Pública, según lo dispuesto en el artículo 3 de la LCSP.

SEXTO: Argumentos del recurso

Las recurrentes alegan, en síntesis, lo siguiente:

- a) La adscripción de medios recogida en el anexo II del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) es anulable porque establece la obligatoriedad de estar en posesión de titulación en sociología, psicopedagogía, psicología, educación social o trabajo social, sin motivación alguna y de modo arbitrario y discriminatorio para los titulados en integración social (en adelante, TSIS), los cuales son competentes para realizar la prestación contractual.
- b) Consecuentemente, se solicita:
 - La anulación del requisito “Al menos un miembro del equipo debe tener la titulación Sociología – Pedagogía – Psicopedagogía Psicología, Educación Social o Trabajo Social” del Anexo II.2 del PCAP.



- Que se reconozca la solvencia técnica y profesional de los TSIS para ejecutar las tareas establecidas en los apartados 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5 del Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT); en consecuencia, que se declare el derecho de los citados profesionales a ser parte del equipo de trabajo.
- Que se declare la obligación del órgano de contratación de desarrollar las tareas de los apartados 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5 del PPT e identificar y definir los conocimientos técnicos que sean necesarios e inexcusables y, tras determinar si están comprendidos en las enseñanzas que hayan sido cursadas para la obtención del título que se trate, motive la idoneidad y la inclusión de cada una de ellas.

SÉPTIMO: Alegaciones del poder adjudicador

LANBIDE se opone al recurso con los argumentos que se resumen a continuación:

- a) Los requisitos de titulación impugnados no son ilegales porque no hay norma con rango de Ley alguna que reserve las correspondientes funciones al título de TSIS.
- b) Se alega la discrecionalidad técnica del poder adjudicador en la materia, la posibilidad de la adscripción de medios personales (artículo 76.3 de la LCSP) y la justificación ofrecida en la documentación que consta en el expediente.

OCTAVO: Apreciaciones del OARC / KEAO

En síntesis, el recurrente solicita la anulación del requisito de que al menos un miembro del equipo disponga de titulación en Sociología, Pedagogía – Psicopedagogía, Psicología, Educación Social o Trabajo Social y que se reconozca la capacidad de los TSIS para ejecutar la prestación contractual.



Los apartados de los pliegos relevantes para el objeto del recurso son los siguientes:

PPT

1. OBJETO DEL CONTRATO

Diseño, desarrollo y evaluación del Programa de formación e inserción con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual, cuyo objetivo es la atención personalizada a las mujeres que participen, a través de itinerarios integrados de inserción social y laboral que tengan en cuenta, tanto las necesidades específicas de cada mujer, como su punto de partida, y cuyo fin último sea mejorar su empleabilidad y promover su inserción profesional en puestos de trabajo vacantes con los que se haya pactado el correspondiente compromiso de contratación.

El programa debe desarrollarse a través de un itinerario integrado de actuaciones de carácter personal, social, formativas y de inserción laboral que, de un lado, permitan a las participantes adquirir las habilidades, recursos y herramientas necesarias para superar las secuelas de la violencia y afrontar su vida de manera independiente y, de otro lado, alcanzar las competencias profesionales requeridas para su acceso normalizado a un empleo, eje central de este programa, materializado en el desempeño de un trabajo remunerado que les_ proporcione autonomía económica e integración social.

2. DESTINATARIAS DEL PROGRAMA Y TRABAJOS A DESARROLLAR

2.1. DESTINATARIAS DEL PROGRAMA

En coordinación con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, realizará la selección de las participantes, que deberán ser mujeres inscritas como desempleadas en Lanbide y tener la condición de víctimas de violencia de género (que se acreditará, o bien, a través de los medios determinados en el artículo 3.2 del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género, o bien, mediante los recogidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, modificado por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género). Asimismo, podrán participar las mujeres que han sufrido trata u otras formas de explotación sexual, acreditando su situación mediante informe de un servicio público especializado en la intervención con mujeres víctimas de trata. La entidad pondrá en conocimiento de Lanbide la relación de mujeres seleccionadas para participar en el Programa objeto del contrato.



La atención a las participantes, que la entidad adjudicataria desarrollará configurando un itinerario que habrá de completarse por cada participante en un período máximo de doce meses, y cuya duración se fijará en función de las necesidades de éstas, permitiéndose ajustar la intervención a dichas necesidades, a su nivel de empleabilidad, su proceso de recuperación y la intensidad de su cronificación, con el requerimiento que el mismo debe cumplir según se describe en este epígrafe, y teniendo presente que la realización por las participantes de este itinerario no podrá superar los 12 meses.

Deberán ser atendidas 10 mujeres, teniendo presente que, a los efectos de este contrato, tendrá la consideración de participante atendida aquella mujer que realice el itinerario que seguidamente se describe y pueda justificar documentalmente su ejecución, mediante documento expedido por la entidad adjudicataria (que tendrá la consideración de entregable en el marco del contrato) siempre que, en todo caso:

Para considerar a una participante como atendida, la entidad adjudicataria deberá acreditar que dispone de los conocimientos de alfabetización digital indicados en este epígrafe.

Para considerar a una participante como atendida, la entidad adjudicataria deberá acreditar que dispone de los conocimientos de búsqueda activa de empleo especificados en este epígrafe.

Para considerar a una participante como atendida, la entidad adjudicataria deberá acreditar que ha cursado la totalidad de horas de formación para el empleo programadas, según lo establecido en este epígrafe.

La realización de los servicios que configuran el itinerario de inserción social y laboral conlleva una ayuda a las participantes, que la entidad contratista abonará a éstas por mes vencido previa justificación individual de asistencia, en los entregables respectivos señalados más adelante.

2.2.ITINERARIOS A DESARROLLAR

ACCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL PARA EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y ALFABETIZACIÓN DIGITAL.

Objetivos: mejorar la situación de la que parten las mujeres cuando inician el proceso de inserción y facilitar su recuperación integral, fortaleciendo su autoestima, y dotándolas de la confianza y estrategias de empoderamiento personal.

Duración: duración estimada de 95 a 209 horas.

La entidad adjudicataria desarrollará acciones de recuperación integral y alfabetización digital:

- a) Atención psicosocial con perspectiva de género** para posibilitar que las participantes que han sufrido violencia de género, trata o explotación sexual recuperen su bienestar emocional y desarrollen su autoestima, adquieran o intensifiquen habilidades personales y de relación, refuercen su empoderamiento y motivación al cambio, reconstruyan la capacidad y la actitud ante el aprendizaje y se movilicen para iniciar activamente el proceso de inserción, atendíéndolas de manera personalizada y ajustada a sus vivencias personales y familiares, a sus conocimientos, necesidades y



expectativas de partida, a través de una tutorización intensiva y permanente, que aborde aspectos tales como:

- Autovaloración de las propias actitudes y aptitudes.
- Autoestima, asertividad, autoimagen, negociación de conflictos.
- Autonomía personal, disponibilidad y gestión del tiempo.
- Adquisición y mejora de habilidades de comunicación y relación.
- Reconstrucción de sus redes sociales.
- Adquisición de habilidades para el aprendizaje.
- Motivación ante el empleo
- Curriculum oculto de género

b) Alfabetización digital de las mujeres participantes a través de talleres formativos específicos para la adquisición de competencias elementales relacionadas con el uso de las TIC (uso de Internet, manejo del correo electrónico, manejo de aplicaciones en los aparatos móviles, uso básico de programas de procesador de texto...), que la entidad que imparta la formación (sea la entidad adjudicataria directamente u otra entidad) desarrollará con una duración de 40 horas, entregando a su término a las participantes el diploma acreditativo de la formación superada o certificado de asistencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (considerados documentos entregables de acuerdo con el epígrafe siguiente).

ACCIONES DE DEFINICIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.

Objetivos: definir el perfil profesional de cada participante e incrementar las oportunidades de empleo a través de la capacitación en búsqueda activa de empleo.

Duración: 65 horas.

La entidad adjudicataria desarrollará acciones con el objeto de:

a) Definir el perfil profesional de cada participante, a través de una orientación, asesoramiento y tutorización individualizada, que establezca el diagnóstico individual de empleabilidad y la definición del itinerario personalizado de inserción para cada participante, precisando su proyecto profesional, sus oportunidades de empleo y las alternativas profesionales a las que puede acceder de acuerdo con su perfil profesional, así como el itinerario formativo adecuado para la mejora de sus competencias y cualificación profesional (15 horas de duración).

b) Capacitar a las participantes para la búsqueda activa de empleo (50 horas de duración):

- Herramientas de búsqueda activa de empleo: agenda, carta o mensaje de presentación, currículum vitae (formatos), marca personal, networking.
- Recursos y canales de búsqueda activa de empleo: servicios públicos de empleo, agencias de colocación, portales de empleo, redes sociales, internet...



- Información sobre el entorno productivo: oferta formativa y laboral y profesiones con más posibilidades de inserción en cada territorio.
- Talleres de entrevista de trabajo.

Y a cuyo término, la entidad que imparta la formación entregará a las participantes el diploma acreditativo de la formación superada o certificado de asistencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (considerados documentos entregables de acuerdo con el epígrafe siguiente).

ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN.

Objetivos: proporcionar formación laboral "a medida", adaptada y vinculada a los huecos de mercado detectados en el entorno laboral, vinculando sus perfiles profesionales con los puestos de trabajo ofertados en el ámbito geográfico donde se lleve a cabo el programa.

Duración: duración estimada de 275 a 310 horas.

La duración de la formación que capacite para el desempeño de los puestos de trabajo vacantes podrá oscilar entre 275 y 310 horas, dependiendo del nivel de conocimientos de las participantes y de la naturaleza y contenido de las especialidades formativas que se impartan, debiendo acordarse la misma entre la entidad adjudicataria y Lanbide.

La entidad adjudicataria debe desarrollar acciones para acometer la diversificación ocupacional de las participantes y la orientación de su proyecto profesional en consonancia con las necesidades de contratación planteadas por las empresas con las que establezca los compromisos de contratación que se describen en este epígrafe.

La formación impartida a las participantes debe permitir que adquieran, actualicen, reciclen y completen el perfil de competencias profesionales adecuado para cubrir las vacantes de puestos de trabajo existentes en las empresas con las que la entidad adjudicataria haya establecido el correspondiente compromiso de contratación. Esta formación se corresponderá con:

a) **especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas** regulado en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, y si el contenido propuesto no se adecuara a las especialidades existentes, se solicitará de manera previa su incorporación al catálogo.

La formación tendrá carácter teórico-práctico, podrá acompañarse de prácticas profesionales no laborales en empresas, se impartirá en todo caso en modalidad presencial, o en modalidad mixta con un tutor o tutora, (formación en línea).

b) se completará con **un taller soft skills** (25 horas de duración) que verse sobre competencias transversales representativas y demandadas por el mercado de trabajo en el ámbito geográfico de implantación del programa (tales como trabajo colaborativo y en equipo, resolución de problemas, gestión de la incertidumbre y el estrés, gestión eficaz del tiempo, habilidades de carácter digital, y similares) que constituyan un valor añadido y diferenciador a la hora de optar a un determinado empleo.



El número de horas lectivas diarias para las acciones formativas y el taller soft skills que se desarrollen en el marco del presente servicio no podrá superar las 8 horas, con un límite semanal de 40 horas, debiendo las participantes quedar protegidas frente a cualquier riesgo derivado de su realización, desde el inicio hasta la finalización de la acción formativa, incluidas las prácticas profesionales no laborales, si existiesen, así como los desplazamientos que se organicen en apoyo al desarrollo de tales acciones formativas.

A la finalización de cada acción formativa o taller desarrollado en el marco de este servicio, la entidad que imparta la formación entregará a las participantes el diploma acreditativo de la formación superada o certificado de asistencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (considerados documentos entregables de acuerdo con el epígrafe siguiente).

El intervalo de duración indicada para los servicios anteriormente señalados (excluidos los talleres de alfabetización digital y de soft skills) permite ajustar la intervención a las características y tipo de violencia sufrida por cada participante, así como al tipo de especialidades formativas impartidas y, en la propuesta técnica que la entidad licitadora presente, habrá de fijar su duración y coste, con los importes respectivos máximos de 1.727,27€ y 2.355,37€ indicados en los pliegos de prescripciones administrativas.

2.3. PROSPECCIÓN EMPRESARIAL

A lo largo del desarrollo del programa se desarrollarán actuaciones de intervención con empresas, que se enfocarán principalmente en dos líneas de actuación:

- a) Prospeccionar el tejido empresarial vasco detectando empresas con las que lograr la inserción laboral de las mujeres participantes.
- b) Confeccionar un censo de empresas diana que puedan estar especialmente sensibilizadas en materia de igualdad, que dispongan de distintivo, plan de igualdad, convenios de colaboración para la inserción de mujeres víctimas de violencia y/o trata y que puedan tener puestos de trabajo vacantes, ofertas de trabajo o previsión de tenerlas, con las que Lanbide pueda colaborar a futuro en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y de trata o explotación sexual. Se recogerá en la correspondiente ficha información relacionada con el sector de actividad, tamaño, perspectivas de contratación, perfiles laborales requeridos, competencias valoradas, periodos de mayor contratación, persona de contacto de recursos humanos y cualquier otra información de interés. Estas actuaciones de prospección serán compendiadas en un informe mensual que tendrá la consideración de entregable.

2.4. INSERCIÓN LABORAL

La inserción profesional de las mujeres participantes de forma que, al menos, el 50% de éstas alcance la consideración de participante insertada, teniendo presente que a los efectos de este contrato, se considerará participante insertada aquella que alcance la consideración de



participante atendida definida anteriormente, y además haya cotizado al menos 180 días en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, por cuenta propia o por cuenta ajena y en empresa ordinaria dentro del periodo de vigencia del programa y hasta seis meses después de terminada ésta, incluyendo la contratación en la propia entidad, o en empresas del grupo al que pertenezca, así como cualquier forma de acceso a la Administración Pública, como funcionaria, contratada laboral o personal estatutario, la contratación en Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Centros Especiales de Empleo, o a través de programas de subvenciones promovidos por órganos u organismos autonómicos y Corporaciones Locales, incluyendo todos aquellos en los que la subvención recibida sea la retribución de la persona contratada, quedando excluida la contratación en cualquier empresa mediante la modalidad de contrato fijo discontinuo con fecha de inicio anterior al comienzo del programa, así como los sucesivos llamamientos que se derivaran del mismo, aunque éstos se produjeran durante la vigencia del programa.

Para cada participante podrán suscribirse compromisos de contratación con una o más empresas para alcanzar los 180 días cotizados en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, por cuenta propia o por cuenta ajena y en empresa ordinaria, reduciéndose la tarifa correspondiente a tal compromiso de forma proporcional a la duración de la contratación que en el mismo se pacte.

Se entenderá por "empresa ordinaria" aquélla que participa regularmente en las operaciones de mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios y en la que sus trabajadores y trabajadoras realizan un trabajo productivo y están vinculadas a la misma por una relación laboral de carácter ordinario en los términos previstos en el número 1, del artículo 1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La entidad adjudicataria acreditará la inserción laboral de cada participante mediante una memoria de la contratación efectivamente realizada, que tendrá la consideración de documento entregable como se indica en el epígrafe siguiente y suministrará dentro de los primeros diez días naturales del mes siguiente a aquel en el que sea efectiva la contratación laboral a que haga referencia en el modelo aprobado por Lanbide durante la fase de plantificación del contrato, haciendo constar el tipo de contratación formalizada, modalidad, jornada, fechas de celebración y duración, copia del contrato laboral suscrito, incremento neto de plantilla de la empresa contratante respecto al mes anterior a cada contratación, así como el grado del cumplimiento del compromiso de contratación adquirido y fechas previstas de celebración de los restantes contratos laborales hasta alcanzar el porcentaje de contratación comprometido en el periodo establecido (cuando en la empresa se realizara más de una contratación). A los efectos del cómputo de los días cotizados y los periodos de inserción requeridos para alcanzar la condición de participante insertada, la entidad adjudicataria aportará documentación al efecto expedida por la Seguridad Social.

Para promover la inserción laboral de las participantes, la entidad adjudicataria habrá de suscribir, con empresas que se vinculen al Programa, el compromiso de contratación de un



porcentaje de las mujeres formadas, que siempre y en todo caso, se materializará mediante la cumplimentación y firma del correspondiente documento, en el que se dejará constancia expresa, firme y sin reservas del porcentaje de contratación de mujeres formadas al que cada empresa se compromete que, al menos, será del 50 por ciento de aquellas participantes que finalicen la formación correspondiente, dándose por cumplido este requisito si la contratación se produce en empresas de su mismo grupo empresarial.

Los compromisos de contratación, que a efectos del presente contrato y de conformidad con el epígrafe siguiente serán considerados documentos entregables, se suscribirán entre la entidad adjudicataria y las empresas, que quedarán identificadas mediante su razón social, junto con el nombre, apellidos y NIF de su representante, que será el o la firmante del compromiso, y deberán incluir la siguiente información:

- Determinación de las necesidades formativas y puestos a cubrir.
- Proceso de selección previo al de formación, en su caso.
- Perfiles de las mujeres a contratar.
- Número de mujeres que se comprometen a contratar.
- Modalidad de contrato elegido, duración y jornada del mismo.
- Identificación del centro de trabajo donde se dará cumplimiento al compromiso de contratación.
- Número de personas empleadas en plantilla de la empresa contratante en la fecha de formalización del presente contrato.

Los contratos de trabajo resultantes del respectivo compromiso de contratación, que podrán formalizarse en el plazo máximo de dos meses tras la finalización de la actividad formativa correspondiente, deberán realizarse en un puesto de trabajo adecuado y directamente relacionado con la especialidad formativa impartida, entendiéndose que cumple con estos requisitos aquel puesto de trabajo que tenga por objeto la realización de trabajos vinculados a los conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante la formación previa recibida.

Además, estos contratos de trabajo deberán ser conformes a la normativa laboral y se celebrarán con una duración, como mínimo, de tres meses, tanto en caso de jornada a tiempo completo como a tiempo parcial y, en el supuesto de contratos para la formación y el aprendizaje, por la duración mínima que corresponda (de doce meses, o en su caso seis). La jornada de trabajo será a tiempo completo o a tiempo parcial; en este último caso, con un mínimo de jornada del cincuenta por ciento de la correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

La contratación a realizar deberá suponer el aumento neto de plantilla de la empresa contratante, respecto al mes anterior de realización de la contratación de la mujer participante en el Programa, no pudiendo admitirse el cubrir sustituciones del personal fijo, ni bajas de trabajadores debidas a la voluntad del empresario o empleador. Se exceptúan aquellos casos de relevo generacional de la plantilla, siempre y cuando quienes accedan al empleo al amparo de este programa lo



hagan en la misma modalidad contractual que las personas relevadas, y ello cuente con la conformidad de los trabajadores que se sustituyan y con el acuerdo de su representación legal. En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguna trabajadora cuya contratación se hubiera retribuido mediante la memoria de contratación efectivamente realizada que ya se ha señalado, la empresa con la que se haya pactado el compromiso de su contratación está obligada a cubrir la vacante con una nueva contratación que, al menos, lo sea con una jornada de trabajo igual a la anterior. Además, deberá efectuarse la contratación en la misma modalidad, indefinida o temporal, por la que se adquirió el compromiso inicial. La trabajadora sustituta deberá elegirse entre las alumnas que hayan superado el proceso formativo correspondiente a la contratación extinguida a través del programa. La nueva contratación deberá ser comunicada a Lanbide que otorgó inicialmente el abono de la memoria de contratación y no dará lugar a la percepción por la entidad adjudicataria de un nuevo incentivo. En el supuesto de imposibilidad para llevar a cabo la contratación anterior, la entidad adjudicataria deberá solicitar a Lanbide un listado de mujeres candidatas que posea y acredite una formación igual o equivalente para el correcto desarrollo del puesto de trabajo.

Cuando la extinción a que se refiere el párrafo anterior afecte a un contrato temporal, no será exigible la cobertura de la vacante con una nueva contratación cuando se haya cumplido al menos el 75 por ciento de la duración del citado contrato y la extinción de la relación laboral se haya producido por dimisión o baja voluntaria de la persona contratada, incapacidad permanente o fallecimiento.

Las renunciaciones a la contratación por parte de las mujeres participantes, no justificarán el incumplimiento del compromiso de contratación adquirido, salvo que no haya más alumnas disponibles para contratar, estableciéndose el mismo procedimiento desarrollado en los párrafos precedentes.

2.5.ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO

Se realizará el acompañamiento de las participantes en la incorporación e inicio de la relación laboral, mediante contactos con la trabajadora y la empresa que la entidad adjudicataria mantendrá de forma sistematizada y por medios (teléfono, mail, visita a empresa, videoconferencia, etc.) y con horarios previamente definidos y pactados, para facilitar su adaptación y ajuste y cuya ejecución evidenciará documentalmente en los soportes normalizados definidos al efecto, que serán aprobados por Lanbide durante la fase de planificación del contrato, tendrán consideración de entregable como se señala en el epígrafe siguiente y estarán referidos a las actuaciones desarrolladas en el mes anterior.

La gestión del Programa de formación e inserción con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género, de trata o de explotación sexual, incluyendo el desarrollo de su campaña de sensibilización y difusión y la entrega de los documentos justificativos normalizados aprobados por el Lanbide durante la planificación del contrato, que tendrán la consideración de entregables:



- a) justificante individual de permanencia mensual de las mujeres participantes en cada servicio que configura el Programa;
- b) acreditación de la realización de los servicios que configuran el itinerario de inserción social y laboral en que se articula el Programa.

Seguimiento del Programa e informe de gestión sobre la ejecución realizada en el mes precedente, con la información detallada que acredite su estado respecto de hitos y objetivos y sobre el gasto en que se ha incurrido, a través de los indicadores establecidos al efecto, incluido su reporte por los medios informáticos habilitados con esta finalidad para el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. En todo caso, las actuaciones enmarcadas en este contrato estarán sometidas al seguimiento, control y evaluación que se establezca para el Plan de Reconstrucción, Transformación y Resiliencia, así como las obligaciones específicas relativas a la información y publicidad, control, verificación, seguimiento, evaluación y demás obligaciones impuestas por la normativa interna y de la Unión Europea que para el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la UE se establezcan y cuya aplicación sea de obligado cumplimiento.

(PCAP, Anexo II.2)

CUADRO "COMPROMISO DE ADSCRIPCIÓN DE MEDIOS"

HUMANOS. REQUISITOS MINIMOS EXIGIDOS. Titulación

Al menos un miembro del equipo debe tener la titulación Sociología - Pedagogía - Psicopedagogía Psicología, Educación Social o Trabajo Social

A la vista de lo anterior, de las alegaciones de las partes y de la documentación que consta en el expediente, se expresan a continuación las apreciaciones del OARC / KEAO sobre la viabilidad de la impugnación:

- a) Sobre la exigencia de titulación al personal que vaya a ejecutar el contrato.

Por lo que se refiere a la exigencia en los pliegos de titulaciones concretas para las personas que vayan a ejecutar la prestación contractual, este OARC / KEAO ha venido siguiendo el criterio que se resume en el principio de "libertad con idoneidad" (ver, por todas, sus Resoluciones 159/2020 y 171/2021), que parte de que el artículo 36 de la Constitución Española establece que la ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. Por su parte, la sentencia del Tribunal



Constitucional de 21 de enero de 1998 establece, sobre la reserva legal para el ejercicio de profesiones tituladas, que se debe (...) determinar si una norma con rango de ley contempla una profesión titulada, es decir una profesión cuya posibilidad de ejercicio quede jurídicamente subordinada a la posesión de títulos concretos. Por ello, en el caso de no existir tal reserva, debe prevalecer el citado principio, ya que "...al existir una base de enseñanzas comunes entre algunas ramas de enseñanzas técnicas, estas dotan a sus titulados superiores de un fondo igual de conocimientos técnicos que, con independencia de las distintas especialidades, permiten el desempeño de puestos de trabajo en los que no sean necesarios unos determinados conocimientos sino una capacidad técnica común y genérica que no resulta de la situación específica obtenida sino del conjunto de los estudios que se hubieran seguido" (ver la STS de 19/10/2015, recurso nº 1482/2013, ECLI: ES:TS:2015:4314, recogiendo la del mismo Tribunal de 22/4/2009, y todas las que cita, así como las sentencias del TSJPV de 23/3/2021, ECLI:ES:TSJPV:2021:970 y de 28/9/2021, ECLI:ES:TSJPV:2021:2493). Partiendo de esta base, se observa lo siguiente:

- 1) No consta, ni las partes la alegan, una norma con rango de ley que reserve el objeto del contrato o parte de él a las titulaciones impugnadas.
- 2) En este caso, se da la circunstancia de que los pliegos, más allá de la obligación de que en el equipo se integre un número mínimo de personas con ciertos perfiles de titulación, formación o experiencia profesional (anexo II.2 del PCAP, compromiso de adscripción de medios), no determinan la composición de dicho equipo, ni tampoco atribuyen a sus concretos componentes las tareas y funciones descritas en el PPT. A falta de este dato, y de acuerdo con la doctrina expresada anteriormente, debe contrastarse el objeto del contrato, tal y como se describe en los pliegos, con el contenido de la titulación de TSIS. Concretamente, el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, señala lo siguiente:
 - Los TSIS ejercen su actividad en el sector de los servicios a las personas, incluyendo la asistencial, educativa, de apoyo en la gestión



doméstica y psicosocial, y en el sector de los servicios a la comunidad: atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social, mediación comunitaria, inserción ocupacional y laboral, y promoción de igualdad de oportunidades y defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos (artículo 7.1).

- Entre los objetivos generales del ciclo formativo figuran los siguientes (artículo 9):
 - Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.
 - Identificar las competencias requeridas al técnico superior en Integración Social y a los miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación, para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas.
 - Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.
 - Identificar los niveles de intervención, analizando los factores influyentes para diseñar, implementar y evaluar intervenciones dirigidas a la prevención de la violencia doméstica.
 - Analizar las características de las unidades de convivencia, identificando las variables relevantes, para organizar, supervisar y evaluar actividades de apoyo a la gestión doméstica.
 - Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, identificando los recursos necesarios para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de apoyo psicosocial.



- Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, concretando las ayudas técnicas necesarias, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social.
 - Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.
 - Identificar las necesidades de apoyo a la comunicación y, en su caso, las ayudas técnicas, en función de las características de la persona destinataria, para entrenar en habilidades de comunicación.
 - Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- Entre las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes de los TSIS (artículo 7.2) figuran los de técnico de programas de prevención e inserción social, trabajador o educador familiar, técnico de integración social, técnico de inserción ocupacional, mediador ocupacional y laboral, dinamizador ocupacional y laboral, preparador laboral, técnico en empleo con apoyo, técnico de acompañamiento laboral y monitor de rehabilitación psicosocial.
- 3) De la comparación entre el objeto del contrato y el contenido de la titulación se deduce una amplia coincidencia que permite concluir en la idoneidad de la titulación de TSIS (ver también la sentencia del TSJPV de 23/3/2021, citada íntegramente más arriba). En especial, se observa que dicha titulación incluye aspectos claramente vinculados con las prescripciones de los pliegos relativas, entre otras cuestiones, a la atención psicosocial a la destinatarias del servicio contratado, la



capacitación para la búsqueda activa de empleo o la inserción laboral y el acompañamiento. En este sentido, parece difícil alegar que los TSIS no son adecuados para la ejecución de la prestación contractual cuando el propio poder adjudicador admite la idoneidad de otras titulaciones cuya conexión con el servicio contratado es similar o, en algún caso, más remota o parcial. Por otro lado, aunque algunas de las prestaciones podrían no estar directamente vinculadas con la titulación de los TSIS, lo cierto es que esta circunstancia se da también, incluso en mayor grado, en alguna de las titulaciones impugnadas. Por otro lado, debe recordarse que, en cualquier caso, los pliegos no asignan tareas concretas a ninguna de las titulaciones mencionadas; ninguna de las cuales es de presencia obligatoria en el equipo, como se deduce de su exigencia en forma alternativa.

- 4) A lo expresado en el apartado 3) anterior debe añadirse que los pliegos no excluyen en absoluto la presencia de TSIS (ni de ningún otro profesional) en el equipo de trabajo, y tan solo se limitan a establecer la presencia mínima obligatoria de una persona que disponga de uno de los títulos impugnados. No obstante, existe una discriminación contra los TSIS porque no hay razón para que la citada presencia mínima no pueda satisfacerse también por uno de ellos. Consecuentemente, debe aceptarse por este motivo la petición de anulación de la cláusula impugnada, pero no la de que se declare que los TSIS pueden ejecutar la prestación contractual, pues los pliegos no se oponen a dicho requerimiento.

b) Conclusiones

Por lo expuesto en el apartado a), el recurso debe estimarse parcialmente en el sentido de:

- (i) Anular el requisito “Al menos un miembro del equipo debe tener la titulación Sociología – Pedagogía – Psicopedagogía Psicología, Educación Social o



Trabajo Social” del Anexo II.2 del PCAP y cancelar el procedimiento de adjudicación.

- (ii) No cabe, más allá de lo señalado en el punto (i) anterior, imponer al poder adjudicador un concreto contenido de los pliegos. Corresponde al órgano de contratación, amparado por la discrecionalidad técnica que le asiste en la configuración de los documentos contractuales (ver, por ejemplo, las Resoluciones 84/2017 y 186/2018 del OARC / KEAO) confeccionar los nuevos pliegos de la forma que estime más oportuna, siempre y cuando se garantice la ejecución de la presente Resolución. Tampoco cabe que este Órgano predetermine una línea o forma de motivación concreta de las cláusulas de los pliegos, pues dicho requisito, en los casos en los que sea legalmente exigible, depende del contenido específico de dichos documentos contractuales.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y en la Disposición Adicional Octava de la Ley 5/2010, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2011, la Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoaren titularra,

RESUELVE

PRIMERO: Estimar parcialmente el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la Asociación Vizcaína de Integradores Sociales y Animadores Socioculturales (BIGITE ELKARTEA) y por la Asociación Guipuzcoana de Integradores Sociales y Animadores Socioculturales (AGISAS) contra los pliegos del contrato “Servicio para la implementación del programa de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género, de trata y de explotación sexual con compromiso de contratación dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la UE Next Generation”, tramitado



por LANBIDE – Servicio Vasco de Empleo”, en los términos expresados en el apartado b) del Fundamento Jurídico Octavo.

SEGUNDO: Notificar este acuerdo a todos los interesados en este procedimiento.

TERCERO: De acuerdo con el artículo 57.4 de la LCSP, requerir al poder adjudicador para que dé cuenta a este Órgano de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la presente Resolución.

CUARTO: Contra la presente resolución, ejecutiva en sus propios términos, solo cabe la interposición de recurso contencioso- administrativo (artículo 44.1 Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, LJ) en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación de la misma (artículo 46. 1 LJ), ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (artículo 10.1 k) LJ), de conformidad con el artículo 59.1 de la LCSP.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko maiatzaren 6a

Vitoria-Gasteiz, 6 de mayo de 2022