

Informe de Análisis y aplicación de los criterios de desempate previstos en el PCAP aclarados por la mesa de contratación en cumplimiento del mandato realizado a los vocales firmantes.

Expediente: CONTR 2025 0000350998 **Título:** CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ACOMPAÑANTES DE TRANSPORTE ESCOLAR EN LOS CENTROS DOCENTES PÚBLICOS DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA (REF. APAE: 00051/ISE/2025/SC).

En la sesión de la mesa del pasado día 11 de septiembre de 2025, se encarga a los vocales Sofía Alguacil Herrero y Alberto Quesada Jiménez el análisis de la documentación presentada para desempate, siendo necesario la resolución de cuestiones previas para la emisión del informe solicitado. Procediendo la mesa a su resolución el 22 de septiembre de 2025:

Apartado 1:

Analizada por la mesa la redacción del criterio 1 apartado 8F del anexo I del PCAP, se entiende que basta que se cumpla con alguno de los elementos descritos en el mencionado punto para que se entienda que la empresa en cuestión cumple con el criterio de desempate número 1.

Apartado 2:

Analizada por la mesa la redacción del criterio 2 apartado 8F del anexo I del PCAP, se entiende que, si ambos licitadores superan el porcentaje del 2% de trabajadores con discapacidad contratados, persiste el empate y llegados a este punto tendrá preferencia la persona licitadora que disponga del mayor porcentaje de personas trabajadoras fijas con discapacidad en su plantilla.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN				
FIRMADO POR	SOFIA ALGUACIL HERRERO			25/09/2025
	ALBERTO QUESADA JIMENEZ			
VERIFICACIÓN	Pk2jmUMHNEMGS3VTHHL77XM6ERD9F9			PÁG. 1/8

Criterios de desempate:

El empate detectado entre las ofertas presentadas por los licitadores EULEN SA y CIDI en el lote 6, se dirimirá mediante la aplicación de los criterios de desempate previstos en el PCAP / Cláusula 10.6. y apartado 8F Criterios de desempate del Anexo I.

1. Empresas que tengan marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y cuya aplicación de medidas de igualdad sea efectiva y mantenida en el tiempo.
2. Empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad superior al 2 %. En caso de empate entre ellas, se dará preferencia a la empresa que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad.

Contenido del documento

Se propone como método de trabajo explicar en seno de la mesa de contratación el análisis realizado y el debate sobre cualquiera de las cuestiones que se planteen para adoptar la decisión sobre el desempate.

Se procede a exponer de forma descriptiva y objetiva, la información disponible en el expediente:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SOFIA ALGUACIL HERRERO	25/09/2025	
	ALBERTO QUESADA JIMENEZ		
VERIFICACIÓN	Pk2jmUMHNEMGS3VTHHL77XM6ERD9F9		PÁG. 2/8



Apartado 1

Empresas que tengan marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y cuya aplicación de medidas de igualdad sea efectiva y mantenida en el tiempo.

Documentos acreditativos del plan de Igualdad y que cumplen con las exigencias legales de vigencia.	
Documentos acreditativos de que las medidas de igualdad permanecen en el tiempo	

El código de colores referido identifica los documentos tenidos en cuenta en el desempate del presente apartado.

CIDI:

Plan de Igualdad	Aportado referido a Plan Igualdad.
Comunicación del Ministerio de la Inscripción del Plan de Igualdad	Aportado referido a Plan Igualdad.
Consulta en la web del REGCON en el que figura inscrito el Plan de Igualdad	Aportado referido a Plan de Igualdad.
Protocolo de acoso de CIDI INTEGRALE S.A.	Si, documento sin firmar.

EULEN:

Doc1.1_Sello EULEN SA FENT EMPRESA: Reconoce el compromiso de EULEN S.A. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral dentro de la Comunitat Valenciana.	Aportado referido a Plan de Igualdad.
o Doc1.2_Protocolo contra el Acoso: Procedimiento de actuación del grupo Eulen contra toda forma de acoso (*).	Aportado. Documento sin firmar, pero con nombre de autor.

o Doc1.3_Política contra el acoso: Documento que refleja el compromiso del GRUPO EULEN en la prevención y supresión de todas las formas de acoso en el ámbito de su Organización.	Aportado. Documento de 2013 sin firmar, pero con nombre de autor/revisores.
o Doc1.4_Plan Igualdad: Compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Aportado referido a Plan de Igualdad.
o Doc1.5_Resolución Inscripción Plan Igualdad: Confirmación del justificante del registro del Plan de Igualdad de Eulen S.A. en Regcon (https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/)	Aportado referido a Plan de Igualdad.
o Doc1.6_Seguintimiento Plan Igualdad: Informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad de Eulen S.A. Firmado en febrero de 2025	Aportado referido a que las medidas de igualdad permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.
o Doc1.7_Comunicación Plan Igualdad Grupo Eulen: A través del portal Club Eulen, al cual tiene acceso todo el personal directo e indirecto del Grupo Eulen, está disponible para su consulta y/o descarga. Se adjuntan capturas de pantalla de la web.	Captura de pantalla que pretende demostrar la difusión del plan al estar accesible a todo el personal
o Doc1.8_Política Igualdad y Conciliación: Documento que refleja el compromiso del GRUPO EULEN con el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad.	Documento de 2019 sin firmar.
o Doc1.9_Certificado Formación DEI: Documento que certifica que se ha realizado formación en materia de Igualdad, Perspectiva de Género y Prevención de la Discriminación.	Certificado firmado, que acredita a que las medidas de igualdad permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.
o Doc1.10_Con una Mirada Diversa: Ficha del curso de formación en diversidad, equidad e inclusión.	una página descriptiva del curso que confirma parte del CERTIFICADO DOC.1.9
o Doc1.11_Hablemos de Igualdad: Ficha del curso de formación obligatoria en materia de igualdad.	una página descriptiva del curso que confirma parte del CERTIFICADO DOC.1.9
o Doc1.12_Informe sostenibilidad: documento donde Eulen S.A comunica sus resultados e impactos en temas sociales, de gobernanza y ambientales (ESG), detallando su desempeño y estrategias.	Documento empresarial, contiene datos sobre plantilla, diversidad e inclusión distintos de los del certificado de empresa respecto a la discapacidad.

o Doc1.13_Catálogo medidas conciliación: documento que detalla las diversas acciones y beneficios que ofrece para equilibrar la vida personal, familiar y laboral del personal.	Documento empresarial, contiene datos sobre plan de igualdad y procedimiento sobre toda forma de acoso.
o Doc1.14_ Política DEI: establece el marco de la Diversidad, Equidad e Inclusión (en adelante DEI), asumido por el Grupo Eulen de conformidad con los principios y valores recogidos en su Código Ético.	Documento política DEI cuya referencia está incluida también en el catálogo de medidas del punto 13.
o Doc1.15_ Catálogo política DEI: políticas, principios, prácticas y estrategias para asegurar que todas las personas son respetadas y tienen igualdad de oportunidades.	Documento que define la política DEI.
o Doc1.16_ Certificado EFR Eulen 2024-2027: certifica el diseño, estrategia y prácticas en gestión de la conciliación aplicadas en las actividades al personal de Eulen	Certificado en conciliación.

Conclusión apartado 1:

Analizada por la mesa la redacción del criterio 1 apartado 8F del anexo I del PCAP, se entiende que basta que se cumpla con alguno de los elementos descritos en el mencionado punto para que se entienda que la empresa en cuestión cumple con el criterio de desempate número 1, por lo que persiste el empate entre ambos licitadores en este apartado.

Apartado 2

Empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad superior al 2 %. En caso de empate entre ellas, se dará preferencia a la empresa que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad.

Declaración Responsable de datos sobre trabajadores con discapacidad	
--	--

El código de colores referido identifica los documentos tenidos en cuenta en el desempate del presente apartado en función de su tipología.

CIDI:

Declaración del porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad en plantilla	DR del número de trabajadores con discapacidad en plantilla mayor del 2%. Se declaran 3,79% de trabajadores con discapacidad.
La relación de los trabajadores/as contratados/as con discapacidad;	Declaración Anual de Puestos de Trabajo Ocupados por Personas con Discapacidad ante la delegación provincial de trabajo en la provincia de Cádiz. 80 con discapacidad. Se han puntuado 59 de ellos fijos. Se obtiene un 2,00% de fijos con discapacidad. De este cálculo se comprueba el 3.79% de trabajadores con discapacidad, asumiendo el total de trabajadores en la plantilla media de 2106,51.
el registro de contratos en el sepe;	Aportado
justificante de presentación de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo.	Se acredita presentación por registro.

EULEN

Doc2.1_Certificado Discapacitados: Certificado y relación del porcentaje de personas con discapacidad en la plantilla.	DR del número de trabajadores Fijos con discapacidad en plantilla. 3,55%>2%.
o Doc2.2_Personas trabajadoras fijas con discapacidad: Documentos que acredita el mayor porcentaje de personas trabajadoras fijas con discapacidad en la plantilla, en caso de un segundo empate (*):	Encabezamiento de los 3 documentos siguientes.

Doc2.2.1_Certificado Discapacitados indefinidos EULEN,S.A.: Certificado y relación de trabajadores totales de la plantilla de Eulen S.A. de alta en fecha 29 de julio de 2025.	DR del número de trabajadores con discapacidad en plantilla, 3,91%>2%.
Doc2.2.2_Documentos Acreditativos Discapacitados: Certificados de discapacidad, documentos IDC y Modelo 145 de las personas trabajadoras con discapacidad.	Documentación de los trabajadores que pretendidamente respaldan los datos presentados en la declaración responsable relativos a reconocimiento de discapacidad.
Doc2.2.3_Vidas Laborales: Vidas laborales de todos los trabajadores en plantilla.	Repositorio de documentación de VL de trabajadores.

Conclusión apartado 2:

Analizada por la mesa la redacción del criterio 2 apartado 8F del anexo I del PCAP, se entiende que si ambos licitadores superan el porcentaje del 2% de trabajadores con discapacidad contratados, persiste el empate y llegados a este punto tendrá preferencia la persona licitadora que disponga del mayor porcentaje de personas trabajadoras fijas con discapacidad en su plantilla, siendo en este caso a la vista de la documentación aportada y aplicados los criterios del pliego y de la mesa de contratación del día 22 de septiembre de 2025, la empresa EULEN S.A.

Observaciones finales

- La información que se presenta proviene de la documentación aportada por los licitadores en la fase de licitación.
- Quedamos a la espera de la convocatoria de la mesa en la que se acuerde el desempate de forma motivada.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SOFIA ALGUACIL HERRERO	25/09/2025	
	ALBERTO QUESADA JIMENEZ		
VERIFICACIÓN	Pk2jmUMHNEMGS3VTHHL77XM6ERD9F9	PÁG. 8/8	