

Tras la adaptación del Sistema de Gestión de Calidad de PALACIO EUSKALDUNA a nueva versión de la Norma ISO 9001:2015, les comunicamos la siguiente información con objeto de su conocimiento y valoración.

Todas las empresas proveedoras de PALACIO EUSKALDUNA son evaluadas en base a los siguientes criterios:

1.- Contratos no menores.

Aquellas empresas proveedoras que mantengan una relación con EUSKALDUNA derivada de un contrato no menor y, por lo tanto, basada en un proceso de licitación pública serán evaluados de acuerdo a las condiciones y características que se recojan en los pliegos que, con motivo de la licitación, se publiquen y que forman parte del contrato.

Así mismo, se evaluarán de acuerdo a la oferta que la empresa adjudicataria del proceso de licitación, realice y que forman parte de contrato.

2.- Contratos Menores

Las empresas proveedoras de Euskalduna que mantengan una relación con EUSKALDUNA derivada de un contrato menor serán evaluadas en función de:

- Precio
- Plazo y capacidad
- Calidad

Así mismo, se tendrán que cumplir las siguientes obligaciones:

Cumplimiento de normativa.- Que, la oferta ha sido elaborada teniendo en cuenta la normativa de aplicación en materia de igualdad entre la mujer y el hombre y la normativa de aplicación en materia medioambiental, social o laboral establecida en el Derecho de la Unión Europea, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado, garantizando los derechos laborales de aplicación a los trabajadores que participen en la ejecución del contrato.

La contratista asume la obligación de respetar los derechos laborales básicos a lo largo de toda la cadena de producción y el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo, y en especial las siguientes.

Las Convenciones 29 y 105, relativas a la supresión del trabajo forzado.

Las Convenciones 87 y 98, relativas a la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva.

La Convención 100, relativa a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

La Convención 111, contra la discriminación en el acceso a empleo y las condiciones laborales por razones de raza, color, sexo, religión, opinión pública, extracción nacional u origen social.

La Convención 138, relativa a la abolición de la explotación y el trabajo infantil.

La Convención 182, relativa a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de la acción inmediata para su eliminación.

Obligación legal de emplear personas con discapacidad.- Que, de resultar adjudicataria del contrato y durante la vigencia del mismo, asume la obligación de tener empleadas personas trabajadoras con discapacidad en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si ésta alcanzara un número de 50 o más trabajadores/as, de conformidad con el artículo 42 del el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, o la de adoptar las medidas alternativas establecidas en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril. Asimismo, se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante la persona responsable del contrato, cuando ésta se lo requiera, en cualquier momento durante la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la remisión de la última factura.

Obligación legal de promover la igualdad de mujeres y hombres. - Que la empresa proveedora, se compromete a acreditar la disposición de un Plan de Igualdad, si tuviere la obligación legal (más de 250 trabajadores/as) o convencional de tenerlo, lo cual acreditará ante, en cualquier momento durante la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la remisión de la última factura.

Convenio colectivo y salario. -

Que la empresa proveedora aplicará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la actividad objeto del contrato, el convenio colectivo de aplicación que corresponda. Así mismo, se abonará el salario recogido en el convenio colectivo sectorial de aplicación según la categoría profesional que le corresponda a la persona trabajadora, sin que en ningún caso el salario a abonar pueda ser inferior a aquel. Información que facilitará a la persona responsable del contrato, cuando ésta se lo requiera

En caso de ser aplicable a su actividad:

- Desempeño ambiental, a partir de la disposición de un Sistema de Gestión ambiental certificado o bien la detección de incidencias ambientales durante el desarrollo de su actividad.
- Desempeño en materia de seguridad y salud laboral, a partir de la disposición de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral certificado o bien la detección de incidencias de seguridad durante el desarrollo de su actividad.