

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

Personas y Actividades Entes Locales
Expediente: 8004330008-2025-0018315 Absorción: JV/it

MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA NECESIDAD DEL ACUERDO MARCO

ACUERDO MARCO POR LOS SERVICIOS DE ELABORACIÓN DE RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE ENTES LOCALES

Se emite la presente memoria en cumplimiento de lo establecido en los arts. 28, 29, 62, 63 y 116.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

La Diputación de Tarragona presta servicios a los entes locales de la demarcación de Tarragona y dispone de un catálogo de servicios. Dentro de este catálogo se presta el servicio de Asistencia en la elaboración o modificación del organigrama del ente local o de la Relación de puestos de trabajo (RLT).

Este servicio se presta mayoritariamente a Entes locales con secretaría de clase tercera y población hasta 5.000 habitantes y a entidades municipales descentralizadas.

La RLT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales conjuntamente con el organigrama funcional.

Con la RLT se pretende la modernización del modelo actual de gestión y la optimización de los recursos disponibles, con la consecuente adecuación de las funciones, mejorando todos aquellos aspectos técnicos que se consideren precisos para conseguir un instrumento adecuado, que permita contar con una valoración objetiva de los puestos de trabajo.

Este instrumento permitirá asignar a cada persona empleada un puesto de trabajo concreto y la determinación de las retribuciones complementarias.

La insuficiencia de medios propios para poder realizar todos los servicios demandados justifica emplear la contratación externa para los trabajos de elaboración de la Relación de puestos de trabajo de los Entes locales que se considere necesario.

Las necesidades a satisfacer mediante el presente Acuerdo Marco tienen como finalidad las siguientes:

- Determinar los servicios que podrá contratar la Diputación de Tarragona al amparo de presente Acuerdo Marco.
- Seleccionar a un máximo de 5 empresas, que podrán realizar los servicios objeto del presente Acuerdo Marco.
- Fijar las condiciones mínimas relativas a las empresas adjudicatarias que

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

realizarán las prestaciones que son objeto de este Acuerdo marco.

- Fijar las condiciones generales de adjudicación y ejecución de los posteriores contratos de servicios a través de la contratación basada en el presente Acuerdo marco.

2. OBJETO DEL ACUERDO MARCO

La Diputación de Tarragona, realiza la contratación externa de los servicios para el estudio, documentación, análisis y descripción, valoración y estudio retributivo y elaboración o modificación de la Relación de puestos de trabajo de los entes locales que lo pidan a la Diputación y que ésta no pueda asumir con medios propios.

Las modificaciones pueden derivar de requerimientos internos, cambios normativos o reorganizaciones sobrevenidas, que no pueden ser detalladas anticipadamente pero que se vinculan directamente con el objeto del contrato.

Complementariamente, se puede incluir el diagnóstico y diseño de un Plan de Mejora organizativa.

Limitación del Acuerdo Marco: La Diputación de Tarragona se reserva la posibilidad de convocar una licitación pública específica en el caso de que así lo considere con motivación razonada en el expediente.

El Código CPV que corresponde es 79414000-9 - Servicios de consultoría en gestión de recursos humanos.

Tratamiento de datos de carácter personal: Sí. Nivel Alt.

Este contrato incide en el objetivo de desarrollo sostenible número 5 Igualdad de género y 8 Trabajo digno y crecimiento económico.



3. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPOSIBILIDAD DE DIVISIÓN EN LOTES

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 99.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, se ha analizado la posibilidad de dividir el presente contrato en lotes, concluyéndose que esta división no resulta viable ni adecuada para la correcta ejecución del contrato, atendiendo a la naturaleza y características de las prestaciones objeto del mismo.

El objeto del contrato consiste en la prestación integrada de los servicios de estudio,

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

documentación, análisis y descripción de puestos de trabajo, valoración y estudio retributivo, así como la elaboración o modificación de la Relación de puestos de trabajo de los entes locales que lo soliciten a la Diputación, incluyendo, si procede, el diagnóstico y diseño de un Plan de Mejora organizativa. Estas prestaciones constituyen una unidad funcional y técnica indisociable, dado que todas las fases del trabajo están estrechamente interrelacionadas y se condicionan mutuamente.

En particular, la descripción y análisis de los puestos de trabajo determina su posterior valoración; esta valoración es el fundamento de la estructura retributiva; y, a su vez, tanto la valoración como el estudio retributivo deben ser coherentes con la organización administrativa y con las posibles propuestas de mejora organizativa. La separación de estas actuaciones en lotes diferenciados impediría garantizar una metodología homogénea, coherente y consistente, y podría dar lugar a resultados parciales o contradictorios, afectando negativamente a la calidad técnica y la seguridad jurídica de las Relaciones de puestos de trabajo resultantes.

Por otro lado, la división en lotes conllevaría la intervención potencial de varios contratistas en un mismo ente local o en fases sucesivas de un mismo proyecto, lo que dificultaría la coordinación, fragmentaría la responsabilidad técnica e incrementaría los riesgos de incoherencia metodológica, así como la carga de dirección y supervisión del contrato por parte de la Diputación. Esta fragmentación resultaría contraria a los principios de eficiencia y buena administración.

Finalmente, la división en lotes generaría una mayor complejidad administrativa y un riesgo de menoscabo de la correcta ejecución del contrato. Por el contrario, la configuración del contrato como lote único permite garantizar la coherencia técnica, la continuidad de los trabajos, una clara atribución de responsabilidades y una adecuada asignación de los recursos públicos en relación con la finalidad de interés público perseguida.

Lo anterior permite concluir que las prestaciones objeto del contrato no pueden ser realizadas ni aprovechadas de forma individual y funcional, ni ejecutadas de manera independiente sin comprometer la correcta ejecución del contrato, razón por la que se justifica debidamente la imposibilidad de su división en lotes.

4. VALOR ESTIMADO

El valor estimado del contrato será:

Importe base de licitación :	100.000 €
Importe de las prórrogas	300.000 €
Importe de las modificaciones previstas (%)	0 %
VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO	400.000 €

El valor estimado corresponde a una estimación de las RLT y de las modificaciones que se prevé contratar durante el periodo, tomando de referencia las peticiones de asistencia de RLT y de modificación de los últimos cinco años y teniendo en cuenta la plantilla de los municipios de la provincia hasta 5.000 habitantes que restan por publicar o actualizar la RLT. Igualmente se ha sumado una estimación global de 10

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

peticiones de Planes de mejora organizativa de Entes locales heterogéneos según la dimensión de las plantillas de personal.

El procedimiento de contratación es el abierto. Se ha escogido el procedimiento abierto dado el importe del contrato y porque se trata de uno de los procedimientos ordinarios establecidos en la Ley 9/2017, de contratos del sector público, que permite a toda persona interesada presentar ofertas y se entiende que se favorece una mayor concurrencia, lo que es un factor de eficiencia y de racionalidad en la selección de proveedores y en el gasto público.

5. PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN

El presupuesto base de licitación orientativo es de 121.000 € (IVA incluido). Este presupuesto es orientativo y corresponde al valor estimado de los contratos basados en tramitar durante el periodo inicial de vigencia del Acuerdo marco.

Para cada contrato basado se aprobará un presupuesto base de licitación.

6. PLAZO DE EJECUCIÓN

La duración del acuerdo marco será de un (1) año con posibilidad de tres prórrogas más de un año cada una.

El plazo de ejecución y entrega de los trabajos se especificará en cada contrato basado.

7. SOLVENCIA ECONÓMICA, FINANCIERA Y TÉCNICA

Solvencia económica y financiera:

- De conformidad con el artículo 87.1.a) de la LCSP:

Volumen anual de negocios en el ámbito al que se refiere el contrato, respecto al mejor ejercicio dentro de los tres últimos disponibles en función de las fechas de constitución o de inicio de actividades del empresario y de presentación de las ofertas por importe igual o superior al presupuesto base de licitación fijado por este contrato, sin IVA: 100.000 €.

El volumen anual de negocios de la empresa licitadora o persona candidata debe acreditarse por medio de sus cuentas anuales aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, si el empresario/a está inscrito/a en el Registro, y en caso contrario por los depositados en el registro oficial en que deba estar inscrito. Los empresarios/as individuales no inscritos en el Registro Mercantil deben acreditar su volumen anual de negocios mediante sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizadas por el Registro Mercantil. En todo caso, la inscripción en el Registro oficial de licitadores y empresas clasificadas del sector público acreditará, según lo que se refleje y salvo que haya una prueba en contra, las condiciones de solvencia económica y financiera del empresario.

Motivación de la elección de este requisito de solvencia:

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

Acreditar que la empresa tiene un alto grado de experiencia en trabajos de similares características al que es objeto de contratación.

- De conformidad con el artículo 87.1.b) de la LCSP:

La empresa adjudicataria deberá disponer, durante toda la vigencia del contrato, de una póliza de seguro de responsabilidad civil por riesgos profesionales que cubra los posibles daños y perjuicios derivados de errores, omisiones, negligencias o incumplimientos en la ejecución de los trabajos objeto del contrato, incluidos los informes técnicos, jurídicos y organizativos elaborados. La empresa contratista deberá suscribir y mantener vigente durante toda la duración del acuerdo marco un seguro de responsabilidad civil por riesgos profesionales, para responder por daños y/o perjuicios a terceros, de un importe mínimo de 100.000 €.

Motivación de la elección de este requisito de solvencia:

Con la cuantía exigida a que se ha hecho referencia, se entiende que se puede cubrir suficientemente las posibles indemnizaciones derivadas durante la ejecución del contrato.

Solvencia técnica o profesional:

- De conformidad con el artículo 90.1.a) de la LCSP:

Las empresas licitadoras deberán haber ejecutado un mínimo de 5 servicios de confección de relación de puestos de trabajo en entes locales en los últimos tres años. Estas aportarán listado en el que se indique el número de puestos de trabajo, el importe, la fecha y el destinatario público de los mismos. Los servicios efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente del Ente local.

Motivación de la elección de este requisito de solvencia:

Acreditar una actividad específica reciente en la ejecución de proyectos de consultoría de similar naturaleza puede suponer para la Administración una garantía suficiente respecto a la pericia y solvencia de la empresa contratista.

- De conformidad con el artículo 90.1.b) y e) de la LCSP:

Las empresas licitadoras deberán indicar que participarán en el contrato el siguiente personal técnico y de control de la calidad:

Los perfiles serán los siguientes:

- 2 Personas consultoras especialistas en gestión, función pública y derecho laboral en la Administración pública.
- 1 Director/a de proyecto experto en organización y recursos humanos en Administraciones Públicas.

De acuerdo con lo anterior, como mínimo el equipo técnico destinado a la ejecución del contrato deberá estar integrado por 3 personas:

- 2 personas consultoras especialistas en consultoría de gestión, función pública y

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

derecho laboral en la Administración pública y conectoras de la normativa de función pública de los Entes locales de aplicación en Cataluña:

El personal consultor deberá cumplir los siguientes requisitos mínimos profesionales:

A) Estar en posesión de alguna de las titulaciones universitarias siguientes:

- Grado/Diplomatura en Gestión y Administración Pública
- Grado/Diplomatura en Relaciones Laborales
- Grado/Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración Pública
- Grado/Licenciatura en Derecho
- Grado/Licenciatura en Ciencias del Trabajo
- Grado/Licenciatura en Sociología
- Grado/Licenciatura en Psicología
- Grado/Licenciatura especializados en Función Pública.

B) Acreditar una experiencia mínima en cada uno de los ámbitos siguientes:

- 2 años mínimo de experiencia en elaboración de Relaciones de puestos de trabajo de Entes locales y de negociación colectiva de Relaciones de puestos de trabajo de Entes locales.
- 2 años mínimo de experiencia en elaboración de proyectos organizativos de Entes locales.

C) Experiencia mínima en la ejecución de 5 proyectos de relaciones de puestos de trabajo de Entes locales, durante los últimos 5 años.

- La empresa designará a 1 director/a de proyecto, quien será nombrado/a coordinador/a y encargado/a del seguimiento y buena ejecución del proyecto y actuará como interlocutor/a en las relaciones que se puedan derivar de este contrato. Para este perfil se requerirá cualquier titulación universitaria más una formación superior de posgrado/máster o equivalente específico en gestión/dirección de recursos humanos en la Administración pública. Además deberá tener una experiencia mínima de 8 direcciones de proyectos de elaboración de Relaciones de puestos de trabajo y proyectos organizativos de Entes locales y negociación colectiva, con un periodo mínimo de experiencia de 5 años.

La formación y experiencia se acreditará mediante perfil profesional en el que no se hagan constar datos de carácter personal.

Los profesionales no podrán ser sustituidos por otros, sin previo consentimiento de la Diputación de Tarragona.

Todo el equipo técnico adscrito a la ejecución del contrato debe identificarse en la oferta, de acuerdo con el objeto del encargo y las competencias profesionales de cada uno.

Motivación de la elección de este requisito de solvencia:

Se considera el personal mínimo necesario para realizar las tareas previstas en el objeto de este contrato. De acuerdo con la complejidad técnica de los trabajos a realizar, se requiere una formación universitaria y experiencia previa en la aplicación de criterios de organización, definición y valoración de puestos de trabajo, para poder garantizar una correcta ejecución de este contrato.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

La solvencia solicitada, tanto económica como técnica, está vinculada al objeto del contrato y pretende asegurar la capacidad de las empresas para ejecutar los contratos basados en medios suficientes. Los requisitos son proporcionales y no suponen ninguna discriminación, para garantizar la competencia efectiva.

8. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

La oferta económicamente más ventajosa para el interés público desde la perspectiva de la mejor relación calidad – precio de este contrato se determinará sobre la base de una pluralidad de criterios de valoración, los cuales tienen una ponderación máxima de 100 puntos, a razón de 49 puntos los criterios evaluables que dependen de un juicio de valor y 51 puntos los criterios evaluables de forma automática.

Sin embargo, en cumplimiento del mandato del 146.2 LCSP, se ha atribuido a los criterios automáticos una ponderación del 51%, que asegura una presencia significativa y equilibrada de este tipo de valoraciones objetivas. La ponderación del 49% restante en criterios cualitativos se justifica por la necesidad de valorar aspectos esenciales no cuantificables automáticamente y directamente vinculados a la correcta ejecución del contrato.

Criterios sujetos a juicio de valor: HASTA 49 PUNTOS

- 1) CALIDAD TÉCNICA Y METODOLÓGICA. 20 puntos
- 2) CALIDAD EN LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE PROYECTO DE RLT. 29 puntos

Criterios evaluables automáticamente: HASTA 51 PUNTOS

- 3) SESIONES DE NEGOCIACIÓN COL. LECTIVA ADICIONALES. 3 puntos
- 4) CALIDAD DEL DIAGNÓSTICO: INCLUSIÓN DE MÁS ENTREVISTAS CON EL PERSONAL DE ENTES LOCALES CON PLANTILLAS MÁS GRANDES. 8 puntos
- 5) PERFIL PROFESIONAL DEL PERSONAL DESTINADO A PRESTAR EL SERVICIO POR ENCIMA DEL MÍNIMO EXIGIDO. 12 puntos
- 6) OFERTA ECONÓMICA. 28 puntos

HASTA 49 PUNTOS – Juicio de valor

Puntuación mínima en el criterio sujeto a juicio de valor "Calidad en la Elaboración de una propuesta de proyecto de RLT"

Las empresas licitadoras deberán obtener **una puntuación mínima de 15 puntos** en el criterio sujeto a juicio de valor de "**Calidad en la Elaboración de una propuesta de proyecto de RLT**", para poder continuar con la valoración de los criterios evaluables automáticamente. Esta puntuación mínima se considera necesaria para garantizar la calidad mínima exigida en la ejecución del contrato.

Las empresas licitadoras que no alcancen este umbral mínimo serán excluidas del procedimiento de licitación, al considerarse que su propuesta no cumple con los requisitos mínimos de calidad exigibles para la adecuada ejecución del contrato.

Advertencia sobre la incorporación de información de los criterios evaluables automáticamente en la documentación de los criterios sujetos a juicio de valor

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

No se podrá hacer constar en la documentación relativa a los criterios de adjudicación evaluables mediante juicio de valor (sobre 2) cualquier información que pueda ser objeto de valoración posterior como criterio automático (sobre 3).

En particular, no se podrá incluir ninguna referencia al número de entrevistas, sesiones de negociación colectiva adicionales, ni ningún otro dato cuantificable que sea objeto de valoración automática, de acuerdo con los criterios establecidos en el pliego de cláusulas administrativas particulares/o en la presente memoria.

La inclusión de esta información en el sobre o documentación destinada a la valoración de los criterios sometidos a juicio de valor podrá conllevar la exclusión de la oferta.

1) CALIDAD TÉCNICA Y METODOLÓGICA (máximo 20 hojas, DIN-A4, letra Arial 11). 20 puntos

Las empresas licitadoras deberán presentar un "Proyecto de Trabajo y Metodología", de acuerdo con lo especificado en el Pliego de prescripciones técnicas.

Se valorará la calidad técnica y metodológica del Proyecto presentado.

El documento detallará los trabajos a realizar e incluirá las fases y especificaciones necesarias desde su punto de vista, para ejecutar con éxito el objeto del contrato.

Se valorarán los siguientes subcriterios:

1. Claridad y calidad del "Proyecto de Trabajo y Metodología" para elaborar las RLT (hasta 5 puntos)

- La claridad en la estructuración del proyecto y la presentación de una forma comprensible.
- La adecuación al Pliego de prescripciones técnicas.
- La adaptación a la realidad de los Entes.
- El detalle en la descripción del proyecto: fases, acciones y calendario.
- La calidad técnica y metodológica de la propuesta realizada.

2. Metodología para la elaboración de la RLT (hasta 5 puntos)

- Las técnicas propuestas: entrevistas, cuestionarios, presentaciones, etc.,
- La metodología propuesta en el intercambio ágil y eficiente de información/documentación con la Diputación de Tarragona.
- Las sesiones propuestas con el Ente local y con la Diputación de Tarragona.
- Los criterios para determinar los complementos retributivos a las Relaciones de puestos de trabajo, valorándose la objetividad en la determinación tanto del complemento de destino como del complemento específico.
- La existencia de precedentes judiciales confirmatorios de la metodología utilizada.

3. Propuestas de valor añadido a las RLT (hasta 5 puntos)

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

- Incorporación de elementos como guías de uso, documentos de apoyo a la implantación, manuales u otras herramientas que faciliten la implantación, seguimiento y actualización/modificación futura de la Relación de puestos de trabajo.
- La adecuación de los elementos propuestos a la normativa vigente y de aplicación en Cataluña.
- La inclusión de jornadas y sesiones formativas para explicar los citados elementos a los Entes locales destinatarios de la RLT y resolución de dudas para facilitar la implantación, seguimiento y actualización/modificación futura de la Relación de puestos de trabajo.
- La implicación de las personas consultoras con el personal de Diputación de Tarragona y con el personal de los Entes locales destinatarios de los trabajos elaborados, en cada una de las etapas, más allá de las reuniones y contactos imprescindibles para la redacción de los documentos exigidos en los pliegos, con jornadas y sesiones formativas.
- El establecimiento de canales y de herramientas que faciliten de forma ágil y rápida la resolución de cualquier cuestión o duda hacia los trabajos elaborados por la empresa, una vez estos ya hayan sido entregados a la Diputación de Tarragona y al Ente local.

4. La calidad técnica y metodológica de la propuesta de Plan de mejora organizativa (hasta 5 puntos)

- Claridad de la propuesta y presentación de forma comprensible.
- Coherencia y calidad de la propuesta donde se valorará que se tengan en cuenta los aspectos de la capacidad presupuestaria del Ente, los servicios que presta, como los presta y los circuitos y cargas de trabajo del personal del Ente.
- Enfoque metodológico y capacidad de complementar y nutrirse del trabajo de la RLT para evitar duplicidades.
- Detalle en la descripción que se propone del Plan: fases, acciones y calendario para implementarlo.
- Incorporación de herramientas de apoyo y de seguimiento del Plan propuesto (mapas de procesos, seguimiento para el análisis de carga de trabajo, indicadores de seguimiento, etc.,)

Puntuación subcriterios – hasta 20 puntos

Cada subcriterio arriba enunciado se puntuará teniendo en cuenta los criterios detallados y con un máximo de 5 puntos, según lo siguiente:

Completo, exhaustivo, detallado y adecuado	5,00 puntos
Correcto y coherente	4,00 puntos
Básico	2,50 puntos
Poco relevante	1,00 puntos

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

No relevante

0,00 puntos

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

La RLT y los Planes de Mejora Organizativa son una herramienta clave para la gestión de recursos humanos y la ordenación de la estructura municipal. Su éxito depende, no sólo de la adecuación del resultado final, sino también de la calidad metodológica.

Este criterio es medible, razonablemente proporcionado y vinculado directamente con el objeto del contrato ya que incide en la calidad final del trabajo contratado.

2) CALIDAD EN LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE PROYECTO DE RLT (DIN-A4, letra Arial 11). 29 puntos

Se propone que las empresas licitadoras elaboren una Propuesta de Proyecto de Relación de puestos de trabajo de un Ente local, que permita evaluar la metodología propuesta y la calidad y el valor técnico en la realización efectiva de los trabajos. Habrá que cumplir con los requerimientos establecidos en el Pliego de prescripciones técnicas.

En especial, los trabajos a ejecutar deberán adaptarse totalmente a las características y especificidades del Ente local objeto del caso que se plantea (propuestas, recomendaciones, conclusiones, etc.).

Datos de partida del estudio:

Ayuntamiento XXX

Población: 1.650 habitantes

Plantilla: 10 personas empleadas públicas

Municipio de la comarca de La Terra Alta

No dispone de Convenio colectivo de personal laboral ni está adherido al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes

No dispone de RLT anterior ni de catálogo de puestos de trabajo

No dispone de recursos para incrementar el capítulo 1 del presupuesto de gastos

Documentación de partida (Anexo 1)

- Relación de personal estructural, con los aspectos a tener en cuenta y datos, como por ahora, la denominación actual del puesto que ocupan, régimen jurídico, trienios, jornada y porcentaje de jornada.
- Datos retributivos 2025
- Funciones que realiza el personal
- Organigrama inicial

Documentación escrita a presentar:

- Propuesta de Organigrama final
- Fichas descriptivas
- Valoración de puestos de trabajo de acuerdo al sistema o manual, con desglose de los factores a valorar. Se pueden incluir fichas valorativas según la metodología de la empresa.
- Propuesta de cálculo de las retribuciones complementarias y fórmula de conversión.
- Simulación/ impacto económico de la aplicación de la propuesta.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

- Propuesta de Memoria técnico-jurídica explicativa de la metodología utilizada en la realización de los trabajos e indicativa de los aspectos más destacados por razón de la importancia y trascendencia y las consecuencias, donde debe detectarse, si procede, anomalías jurídicas, todo según la normativa vigente en Cataluña. La Memoria también deberá incluir las consecuencias para el Ente local de la aprobación por el Ente local de la propuesta. Habrá que tener en cuenta las limitaciones de las normativas presupuestarias o cuestiones particulares del Ente. La Memoria deberá informar sobre el Plan de acción que se propone para la exitosa implantación de la Relación de puestos de trabajo, con inclusión de calendario/ propuesta de implementación a medio/corto plazo. La Memoria estará adaptada al caso concreto y tratará las explicaciones atendiendo a las particularidades propias del Ente local.
- Tabla de la Relación de puestos de trabajo

Toda la documentación se presentará en un único documento en formato PDF en idioma catalán.

Se valorará el proyecto técnico presentado en relación con su calidad técnica, la claridad expositiva, la capacidad de diagnosis y análisis, la fundamentación jurídica y el uso de un lenguaje inclusivo, según lo que a continuación se indica.

La puntuación máxima será de 29 puntos, distribuida según los siguientes apartados, y donde se tendrá en cuenta la calidad alta, media o baja en el cumplimiento de los diferentes subcriterios a continuación indicados.

Apartados y subcriterios para valorar la calidad de los trabajos	Puntuación máxima apartado
a) Organigrama funcional y jerárquico Claridad visual y estructural del organigrama Coherencia con la realidad funcional del Ente y lógica jerárquica	2 puntos
b) Fichas descriptivas de puestos de trabajo Descripción clara, completa y homogeneización de funciones y requisitos, incluido el nivel de catalán. – Clasificación adecuada según grupo, subgrupo, titulación, etc.- – Inclusión de otros atributos: dedicación, perfil competencial, etc.,	3 puntos
c) Enfoque metodológico y sistema/manual utilizado Claridad en la descripción de las fases de trabajo y técnicas utilizadas Justificación de la adecuación del sistema/manual utilizado en el contexto municipal Coherencia metodológica con los objetivos de la RLT	3 puntos
d) Descripción y valoración según sistema utilizado Aplicación comprensible del sistema de valoración Coherencia entre resultados y criterios aplicados Adaptación a los puestos y funciones reales	3 puntos
e) Propuesta de cálculo de las retribuciones complementarias y fórmula de conversión Claridad de la propuesta de cálculo (CD/CE) - Objetividad en la propuesta de cálculo CD - Objetividad en la propuesta de cálculo CE– Adecuación normativa y justificación técnica – Viabilidad de la propuesta y facilidad de comprensión para el Ente	5 puntos
f) Impacto económico de la propuesta Explicación clara de los escenarios de impacto económico Coherencia con los datos y el sistema propuesto, conforme normativa y la situación del Ente	2 puntos

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

<p>g) Memoria técnico-jurídica Estructura ordenada. - Explicación clara y comprensible de la metodología seguida y de los resultados.– Adaptación al caso concreto del Ayuntamiento, con identificación y tratamiento de casuísticas especiales. - Identificación de disfunciones - Explicación clara y comprensible de la forma en que el Ente local deberá implementar la RLT.– Fundamentación jurídica en normativa local y general de función pública de aplicación en Cataluña– Integración coherente con el resto del proyecto (RLT, valoración, retribuciones). - Explicación del procedimiento a seguir para la aprobación de la RLT. - Adecuación de la Tabla-resumen RLT para publicar en el BOPT Propuestas de mejora organizativa o funcional basadas en los datos</p>	<p>10 puntos</p>
<p>h) Uso de lenguaje inclusivo y no sexista Ausencia de sesgo de género en la redacción de documentos y fichas</p>	<p>1 punto</p>

Cada subcriterio enunciado en cada apartado del cuadro anterior, se puntuará con un máximo de 1 punto, según lo siguiente:

Completo, exhaustivo, detallado y adecuado	1,00 puntos
Correcto y coherente	0,80 puntos
Básico	0,50 puntos
Poco relevante	0,10 puntos
No relevante	0,00 puntos

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

Se considera esencial garantizar una prestación de elevada calidad técnica, rigor metodológico y adecuación a la realidad organizativa del consistorio y poder contrastarlo con una propuesta práctica.

Por este motivo, se establece como criterio de adjudicación sometido a juicio de valor la calidad técnica y claridad de una propuesta de Relación de puestos de trabajo, valorada hasta 29 puntos.

Este criterio permite valorar con profundidad la capacidad de las empresas licitadoras, especialmente con respecto al análisis, la detección de disfunciones, la claridad de las fichas descriptivas de lugares, la memoria técnico-jurídica, la adecuación metodológica, la capacidad de diagnosis y la fundamentación jurídica de las propuestas adecuada a la normativa de aplicación en Cataluña, así como la coherencia en el cálculo retributivo y la previsión de impacto económico y el uso de lenguaje no sexista.

Este criterio es objetivamente medible, razonablemente proporcionado y vinculado directamente con el objeto del contrato ya que incide en la calidad final del trabajo contratado.

Se garantiza la no discriminación, la objetividad y la transparencia en la valoración mediante la definición clara de subcriterios. En este sentido, los apartados y subcriterios establecidos garantizan una evaluación rigurosa y fundamentada, que permita seleccionar la oferta con mejor capacidad técnica para alcanzar los objetivos del contrato, en términos de calidad-precio.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

HASTA 51 PUNTOS – Automáticos

3) SESIONES DE NEGOCIACIÓN COL. LECTIVA ADICIONALES. 3 puntos

Para la inclusión de cada sesión de negociación colectiva adicional a las exigidas, se incrementará la puntuación en 1 punto hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo con lo siguiente: si las sesiones adicionales que oferta la empresa licitadora son presenciales la puntuación será de 1 punto, mientras que si son a distancia con medios telemáticos de 0,50 puntos.

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

Se valora como criterio de adjudicación la oferta de sesiones de negociación colectiva adicionales a las mínimas exigidas por el pliego, pues las Relaciones de puestos de trabajo requieren preceptiva negociación colectiva y una adecuada gestión del diálogo social.

La negociación colectiva favorece la comunicación directa, fluida y estructurada con la parte social, asegurando una mejor comprensión de las propuestas técnicas y facilitando el acuerdo, y se considera que la presencialidad en la negociación aporta más valor para conseguir esta meta.

Este criterio es objetivamente medible, razonablemente proporcionado y vinculado directamente con el objeto del contrato, ya que contribuye a garantizar una ejecución más efectiva y eficiente de los trabajos.

4) CALIDAD DEL DIAGNÓSTICO: INCLUSIÓN DE MÁS ENTREVISTAS CON EL PERSONAL DE ENTES LOCALES CON PLANTILLAS MÁS GRANDES. 8 puntos

En el Pliego se exige la realización de entrevistas con todo el personal empleado público preceptivamente para RLT de Entes locales de hasta 30 personas empleadas públicas.

Se valora que se realicen entrevistas con todas las personas empleadas públicas en las RLT de Entes locales que tengan un número de personal empleado público superior a 30 personas de acuerdo con lo que a continuación se indica:

Entrevistas con todas las personas empleadas públicas de las RLT de Entes locales de:

1. Hasta 40 personas empleadas públicas: 2 puntos
2. Hasta 60 personas empleadas públicas: 4 puntos
3. Hasta 80 personas empleadas públicas: 6 puntos
4. Sin límite de personas empleadas públicas: 8 puntos

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

Se justifica este criterio pues está directamente vinculado al objeto del contrato, ya que mejora la calidad y fiabilidad del diagnóstico funcional de la organización y favorece la participación del personal municipal en el proceso, aumentando el compromiso, la transparencia y la aceptación de los resultados.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

Este criterio es objetivamente medible, razonablemente proporcionado y vinculado directamente con el objeto del contrato, ya que contribuye a garantizar una ejecución más participativa de los trabajos.

5) PERFIL PROFESIONAL DEL PERSONAL DESTINADO A PRESTAR EL SERVICIO POR ENCIMA DEL MÍNIMO EXIGIDO. 12 puntos

Se valorará hasta un máximo de **12 puntos la experiencia profesional y la formación** del personal propuesto por la empresa licitadora que vaya a prestar los servicios por encima del mínimo exigido.

Así tanto para el personal consultor como al personal director del proyecto se establece lo siguiente:

Por experiencia en trabajos de consultoría en el ámbito de Recursos Humanos, específicamente en materia de valoración y análisis de puestos de trabajo, de planes de organización y relación de puestos de trabajo en la Administración Pública y de negociación colectiva, **hasta un máximo de 8 puntos** de acuerdo con lo siguiente:

Se exige que el equipo técnico destinado a la ejecución del contrato esté integrado por un mínimo de 3 personas, 2 personas consultoras especialistas y 1 persona director/a de proyecto.

La puntuación adicional por experiencia profesional, específicamente en materia de valoración y análisis de puestos de trabajo y de planes de organización y relación de puestos de trabajo en la Administración pública y negociación colectiva podrá llegar hasta :

- En cuanto a las personas consultoras se valorará la experiencia de un máximo de dos personas según el siguiente, con **un máximo de 6 puntos** en total:

- Consultor/a con experiencia de más de 5 proyectos hasta 10 proyectos de relaciones de puestos de trabajo de Entes locales, se valorará con 1 punto para cada consultor/a con esta experiencia adicional, con un máximo de 2 puntos.
- Consultor/a con experiencia de más de 10 proyectos hasta 20 proyectos de relaciones de puestos de trabajo de Entes locales, se valorará con 2 puntos, para cada consultor/a con esta experiencia adicional, con un máximo de 4 puntos.
- Consultor/a con experiencia de más de 20 proyectos de relaciones de puestos de trabajo de Entes locales, se valorará con 3 puntos, para cada consultor/a con esta experiencia adicional, con un máximo de 6 puntos.

- En cuanto a la persona director/a asignada se valorará la experiencia, con un **máximo de 2 puntos**, según lo siguiente:

- Director/a con experiencia de direcciones de proyectos de elaboración de Relaciones de puestos de trabajo y proyectos organizativos de Entes locales y negociación colectiva, de más de 8 proyectos hasta 20 proyectos, se valorará con 1 punto.
- Director/a con experiencia de direcciones de proyectos de elaboración de Relaciones de puestos de trabajo y proyectos organizativos de Entes locales y negociación colectiva, de más de 20 proyectos, se valorará con 2 puntos.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

Las empresas licitadoras deberán aportar certificados de buena ejecución donde conste el personal adscrito al contrato y que acredite la experiencia referida.

Sólo se puntuará la experiencia acreditada hasta el máximo previsto.

También se valorará **la formación adicional** realizada durante los últimos cinco años del personal propuesto por la empresa para prestar el servicio, **hasta un máximo de 4 puntos, distribuidos de la siguiente manera:**

Cursos de formación y/o perfeccionamiento de duración igual o superior a 20 horas que hagan referencia a las siguientes temáticas:

- Análisis y descripción y valoración de puestos de trabajo y RLT.
- Función pública y gestión de recursos humanos.
- Derecho laboral en la Administración Pública.
- Estructura retributiva en la Administración pública del personal funcionario, laboral y eventual.
- Normativa de aplicación en materia de personal de los Entes locales en Cataluña.
- Estudio e implantación de Planes de Mejora organizativa en Entes locales.
- Gestión económica de personal de los Entes locales: análisis de retribuciones, impactos económicos en las organizaciones, gestión del capítulo 1, masa salarial.
- Afectaciones de la normativa presupuestaria en materia de Recursos humanos a los Entes locales.
- Negociación colectiva en los Entes locales.
- Consultoría en organización de recursos humanos en Entes locales.
- Formación en perspectiva de género

Cada curso se valorará a razón de 0,20 puntos hasta un máximo de 4 puntos en total. Las empresas licitadoras deberán aportar los originales o copia cotejada de los títulos válidos de conocimientos ofrecidos. Cada curso no se podrá computar más de una vez, a pesar de tratar varias de las temáticas arriba indicadas.

Sólo se puntuará la formación acreditada hasta el máximo previsto.

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

El criterio de la trayectoria profesional previa y formación adicional del personal técnico se justifica en el alto grado de complejidad técnica y jurídica del contrato, y en la mejora en la calidad técnica que puede suponer mayor conocimiento previo del funcionamiento municipal y la capacidad de aplicar soluciones contrastadas, fruto de la experiencia en casos reales y diversos y en cursos formativos específicos.

Este criterio es objetivamente medible, razonablemente proporcionado y vinculado directamente con el objeto del contrato, ya que el resultado final depende en gran

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

medida de la calidad y competencia de las personas responsables de su ejecución. Además, favorece la presentación de equipos bien estructurados y comprometidos con la excelencia técnica.

6) OFERTA ECONÓMICA. Hasta 28 puntos

La puntuación correspondiente a la oferta económica se calculará mediante la siguiente fórmula matemática:

$$P_v = \left[1 - \left(\frac{O_v - O_m}{IL} \right) \times \left(\frac{1}{VP} \right) \right] \times P$$

siendo:

P_v = Puntuación de la oferta a valorar
O_v = Oferta a valorar
O_m = Oferta mejor
IL: Importe de licitación.
VP= Valor de ponderación.

La fórmula equivalente en términos de porcentaje de baja es:

$$P_v = [1 - (B_m - B_v) \times (1 / VP)] \times P$$

siendo:

P_v = Puntuación de la oferta a valorar
B_v = Porcentaje de baja oferta a valorar
B_m = Porcentaje de baja mejor
P = Puntos del criterio
VP= Valor de ponderación.

Justificación de la fórmula

La fórmula es la propuesta por la Dirección General de Contratación Pública de la Generalidad de Cataluña en su directivo 1/2020.

Se trata de una fórmula objetiva, que garantiza la asignación proporcional de la puntuación entre las empresas licitadoras y elimina cualquier margen de arbitrariedad

Su aplicación otorga puntuaciones a la totalidad de las ofertas presentadas, de manera que la máxima puntuación es por la oferta con el porcentaje de baja más elevado y el resto de manera proporcional en función del porcentaje de baja ofrecido.

Con la aplicación de esta fórmula se pretende desincentivar la presentación de bajas temerarias mediante el factor de modulación e incentivar la presentación de mejores ofertas económicas y propuestas técnicas.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

El valor de ponderación, de acuerdo con la Directriz mencionada, se ha asociado al peso específico del criterio precio, agregando al valor de ponderación ordinario 1, el peso específico del criterio precio. Se ha escogido este valor atendiendo a la complejidad técnica del objeto del contrato, en lo que considera necesario que la prestación se ejecute con un alto nivel cualitativo.

Esta configuración permite garantizar la suficiencia presupuestaria para todos los posibles escenarios de encargo, a la vez que fomenta la competencia y la eficiencia económica.

La valoración de la oferta económica se realizará de acuerdo con los siguientes tres subcriterios

Subcriterio 6.1 – Valoración de la oferta económica para elaboración de RLT (hasta 17 puntos)

Cada empresa licitadora deberá indicar un porcentaje único de baja sobre los precios máximos establecidos por tramo del cuadro que a continuación se establece. Esta baja porcentual se aplicará por igual a todos los encargos, independientemente del tramo. Sólo se admitirá un único porcentaje de baja aplicable por igual a todos los tramos. El porcentaje ofrecido deberá tener 2 decimales.

Tramo	Nº empleados	Precio máximo (€)
T1	1 – 10	6.400
T2	11 – 20	8.300
T3	21 – 30	10.200
T4	31 – 40	12.000
T5	41 – 50	13.800
T6	51 – 60	15.400
T7	61 – 70	17.000
T8	71 – 80	18.500
T9	81 – 90	20.000
T10	91 – 100	21.400
T11	101 – 110	22.700
T12	111 – 120	23.900
T13	121 – 130	25.000
T14	131 – 140	26.200
T15	141 – 150	27.200

La puntuación se otorgará según la siguiente fórmula:

$$P_v = [1 - ((B_m - B_v) \times (1 / 1,17))] \times 17$$

siendo:

P_v = Puntuación de la oferta a valorar
B_v = Porcentaje de baja oferta a valorar
B_m = Porcentaje de baja mejor (el mayor presentado por cualquier empresa licitadora)

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

Para determinar los importes del cuadro se ha aplicado una fórmula polinómica de segundo grado que tiene en cuenta un coste mínimo fijo, un coste variable y un ajuste por descuento, basado en economías de escala, pues el coste por empleado disminuye progresivamente a medida que aumenta la plantilla, reconociendo que el esfuerzo marginal para elaborar la valoración por trabajador/a es menor a medida que el número de empleados de la organización es mayor.

Los coeficientes de la fórmula se han determinado de acuerdo con los artículos 100 y 115 de la LCSP. El término independiente (5.246,88 €) proviene de una consulta de mercado que identifica el umbral económico mínimo de viabilidad señalado por los operadores, para cubrir costes fijos imprescindibles. El coeficiente lineal (202,99) representa el coste marginal medio por empleado, obtenido de datos históricos de servicios equivalentes. Refleja la variación del coste del servicio asociada a incrementos en el número de empleados, antes de aplicar las economías de escala capturadas por el coeficiente cuadrático. El coeficiente cuadrático (-0,36) refleja las economías de escala observadas y ajusta el modelo a la realidad económica del servicio.

$$\text{Precio estimado (€)} = - 0,36 * (\text{empleados})^2 + 202,99 * (\text{empleados}) + 5.246,88$$

Los importes establecidos tienen carácter de precios máximos, y por lo tanto, las empresas licitadoras podrán mejorarlos a la baja.

Subcriterio 6.2 – Valoración de la oferta económica por modificación de Relación de puestos de trabajo elaborada por la empresa (hasta 4 puntos)

Se prevé la necesidad de que el adjudicatario pueda efectuar, en su caso, modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo previamente elaboradas, en caso de que se le solicite. El precio máximo por puesto modificado será de 300 euros.

El precio máximo por puesto de trabajo incluye la modificación del puesto de trabajo afectado, y también la revisión de toda la documentación asociada que esté afectada por esta modificación: memoria técnico-jurídica justificativa, organigrama, fichas de puesto, criterios de valoración y cualquier otro derivado de la modificación.

Se valorará el importe propuesto por la empresa licitadora respecto al precio máximo establecido para la modificación de cada puesto de la RLT.

La puntuación se otorgará según la siguiente fórmula:

$$P_v = \left[1 - \left(\frac{O_v - O_m}{300} \right) \times \left(\frac{1}{1,04} \right) \right] \times 4$$

siendo:

P_v = Puntuación de la oferta a valorar
O_v = Oferta a valorar (precio propuesto por el licitador por cada puesto modificado)
O_m = Oferta mejor (mejor precio propuesto por cualquiera de las empresas licitadoras)

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

Se justifica la incorporación de este criterio porque está vinculado con el objeto del contrato, pues la modificación de puestos de trabajo forma parte intrínseca del servicio contratado, en tanto que es una actividad accesoria, pero directamente relacionada con la elaboración de las RLT. El precio máximo se ha fijado en 300 euros por puesto modificado, garantizando así la viabilidad económica del contrato y la libre concurrencia.

Este criterio permite valorar a la baja el importe ofertado por la empresa licitadora, favoreciendo la presentación de ofertas más competitivas y eficientes, con el consiguiente ahorro para la Administración en caso de requerirse modificaciones adicionales.

El peso de 4 puntos dentro del total de criterios de adjudicación refleja el carácter accesorio de este servicio dentro del objeto contractual, evitando que el precio de las modificaciones puntuales sea un factor desproporcionado en la valoración global.

Subcriterio 6.3 – Valoración de la oferta económica para elaborar un Plan de Mejora Organizativa (hasta 7 puntos)

Como prestación complementaria, el órgano de contratación se reserva la posibilidad de encargar al adjudicatario la elaboración de un Plan de mejora organizativa, vinculado al estudio y propuesta de la Relación de Puestos de Trabajo.

El objetivo es garantizar la coherencia técnica de los documentos y la eficiencia económica y temporal del proceso. Esta posibilidad se justifica por la necesidad de asegurar la continuidad metodológica, de criterio y formal de la documentación generada.

Cada empresa licitadora deberá indicar un porcentaje único de baja sobre los precios máximos establecidos por tramo del cuadro que a continuación se establece. Esta baja porcentual se aplicará por igual a todos los encargos, independientemente del tramo. Sólo se admitirá un único porcentaje de baja aplicable por igual a todos los tramos. El porcentaje ofrecido deberá tener 2 decimales.

El coste máximo de esta prestación complementaria se fija en un 25 % sobre el importe indicado como precio máximo en el subcriterio 6.1.

Tramo	Nº empleados	Precio máximo (€)
T1	1 – 10	1.600
T2	11 – 20	2.075
T3	21 – 30	2.550
T4	31 – 40	3.000
T5	41 – 50	3.450
T6	51 – 60	3.850
T7	61 – 70	4.250
T8	71 – 80	4.625

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

T9	81 – 90	5.000
T10	91 – 100	5.350
T11	101 – 110	5.675
T12	111 – 120	5.975
T13	121 – 130	6.250
T14	131 – 140	6.550
T15	141 – 150	6.800

La puntuación se otorgará según la siguiente fórmula:

$$P_v = [1 - (B_m - B_v) \times (1 / 1,07)] \times 7$$

siendo:

P_v = Puntuación de la oferta a valorar
B_v = Porcentaje de baja oferta a valorar
B_m = Porcentaje de baja mejor (el mayor presentado por cualquier empresa licitadora)

Motivación de la elección de este criterio de adjudicación:

La incorporación de este criterio responde a la voluntad de garantizar una mejor coordinación e integración entre la Relación de Puestos de Trabajo y el Plan de Mejora Organizativa, como prestación complementaria eventual.

Se valora la oferta económica en relación con la Relación de puestos de trabajo para asegurar la previsión de un coste coherente, proporcionado y competitivo para el eventual encargo de este trabajo. Al vincularlo a la Relación de puestos de trabajo lo que se quiere es asegurar la coherencia técnica y metodológica entre los dos instrumentos organizativos, así como, evitar la fragmentación del proceso de análisis organizativo, que podría derivar en incoherencias técnicas y en un uso ineficiente de los recursos públicos.

La limitación del porcentaje máximo (25 %) respecto al importe indicado en el precio máximo al subcriterio 6.1 anterior para la elaboración de la RLT garantiza el equilibrio presupuestario de la contratación y permite una valoración proporcional entre las diferentes ofertas.

Criterios para apreciar la presunción de oferta anormal o desproporcionada:

La determinación de las ofertas que presenten unos valores anormales o temerarios debe llevarse a cabo en función de los límites y los parámetros objetivos establecidos a continuación y teniendo en cuenta los criterios que tengan una influencia directa en el precio.

A estos efectos los criterios que se considerarán son los siguientes: criterio 3) sesiones de negociación colectiva adicionales; criterio 4) inclusión de más entrevistas con el personal de entes locales con plantillas más grandes; criterio 6) Oferta económica, según lo siguiente:

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

a) Si concurre una empresa licitadora, se considera que la oferta es anormal si cumple los dos criterios siguientes:

- Que la oferta económica sea un 25% más baja que el presupuesto de licitación.
- Que la puntuación que le corresponda en el resto de criterios de adjudicación diferentes del precio sea superior al 80% de la puntuación total.

b) Si concurren dos empresas licitadoras, se considera oferta anormal la que cumpla el siguiente criterio:

- Que la puntuación total que le corresponda en la suma de puntos de todos los criterios de adjudicación sea superior en más de un 20% a la puntuación total más baja.

c) Si concurren tres o más empresas licitadoras, se considera oferta anormal la que cumpla uno de los dos criterios siguientes:

- Cuando no hay ninguna puntuación por debajo del 90% de la media aritmética de todas las puntuaciones.

Que la puntuación de la oferta sea superior en más de un 10% a la media aritmética de todas las puntuaciones.

- Cuando hay puntuaciones por debajo del 90% de la media aritmética de todas las puntuaciones:

Que, una vez excluidas las puntuaciones inferiores al 90% de la media aritmética de todas las puntuaciones, la puntuación de la oferta sea superior en más de un 10% a la media aritmética de las puntuaciones que no han sido excluidas.

9. PENALIDADES

1. La adjudicataria de un contrato basado deberá resarcir a la Diputación de Tarragona por los daños e indemnizarla por los perjuicios derivados de dolo o negligencia en el cumplimiento de las obligaciones resultantes de la adjudicación. Igualmente, será responsable de los daños y perjuicios ocasionados a terceras personas durante la ejecución del contrato.

2. El incumplimiento o cumplimiento defectuoso de las obligaciones contractuales, dará lugar a la imposición de penalidades. La tipificación de las faltas a los efectos del presente contrato, se describen a continuación:

Leves:

- Falta de colaboración con el personal de Diputación de Tarragona.
- El incumplimiento de la ejecución parcial de las prestaciones definidas en el contrato, que no constituya falta grave.
- No avisar a Diputación de Tarragona de la incorporación de personal nuevo o si se producen cambios o sustituciones, sin previo consentimiento de Diputación de Tarragona.
- Incumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales,

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

calificados de leves por su normativa específica.

Graves:

- La resistencia a los requerimientos efectuados por Diputación de Tarragona, a través del órgano de contratación, de la unidad de seguimiento o de la persona responsable del contrato, o su inobservancia.
- El incumplimiento de la ejecución parcial de las prestaciones definidas en el contrato, que no constituya falta muy grave.
- No disponer de personal suficiente para prestar el servicio.
- Permitir por acción u omisión, el acceso a dependencias de la entidad contratante o del Ente local correspondiente, a personas ajenas al servicio contratado.
- La falta de entrega, en plazo y forma, de toda la información respecto de la prestación del servicio que le haya sido solicitada por Diputación de Tarragona.
- Reincidencia en la comisión de faltas leves.
- La paralización de la ejecución del contrato imputable a la empresa adjudicataria.
- El incumplimiento, que no constituya falta muy grave, de las obligaciones derivadas de la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, y en especial, las del plan de seguridad y salud en las prestaciones, calificados de Graves por su normativa específica.
- La utilización de sistemas de trabajo, elementos, materiales o personal diferentes de los previstos en los Pliegos y en las ofertas de la adjudicataria.
- Incorporar personal sin conocimiento suficiente de sus obligaciones, ni formación previa.

Muy graves:

- Incumplimiento de la prestación del servicio, bien sea por abandono u otras causas.
- Pasividad, dejación y desidia en la realización del servicio.
- La paralización de la ejecución de las prestaciones objeto de este contrato por causa imputable a la empresa contratista.
- La resistencia a los requerimientos efectuados por Diputación de Tarragona, a través del órgano de contratación, de la unidad de seguimiento o de la persona responsable del contrato, o su inobservancia, cuando produzca un perjuicio a la ejecución del contrato.
- La utilización de sistemas de trabajo, elementos, materiales, maquinaria o

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

personal distintos de los previstos en los Pliegos y en las ofertas de la adjudicataria, en su caso, cuando produzca un perjuicio a la Diputación de Tarragona.

- Incumplimiento de las prescripciones relativas a la subcontratación, en su caso.
- Falseamiento de las prestaciones consignadas por la adjudicataria en la factura.
- Reincidencia en faltas graves.
- Incorporar personal sin ningún conocimiento de sus obligaciones, ni formación previa.
- Incumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, calificados de muy graves por su normativa específica, y en especial de las del Plan de seguridad y salud en las prestaciones.
- El incumplimiento de las prescripciones sobre seguridad de terceros en las prestaciones.

En la tramitación del expediente, se dará audiencia a la adjudicataria para que pueda formular las alegaciones que estime pertinentes y el órgano de contratación resolverá.

Diputación de Tarragona podrá aplicar las penalizaciones siguientes:

1. Faltas MUY GRAVES: 10% del importe del contrato basado.
2. Faltas GRAVES: 5% del importe del contrato basado.
3. Faltas LEVES: 3% del importe del contrato basado.

El importe de las penalizaciones podrá hacerse efectivo mediante su deducción en la factura/ las facturas que deba abonarse a la adjudicataria, respondiendo igualmente la garantía definitiva.

La cuantía total de las penalidades no podrá superar el 50% del precio del contrato. En el caso de que superen dicho importe, se procederá a la resolución contractual.

Diputación de Tarragona podrá resolver el contrato, si lo considera oportuno, por reiteración en las deficiencias de ejecución del servicio, si se aplican más de 3 de las penalidades señaladas en los apartados anteriores de este punto.

Igualmente, Diputación de Tarragona, dadas las circunstancias del caso, en caso de faltas muy graves podrá optar entre la resolución del contrato o por la imposición de la penalidad que corresponda.

10. FACTURACIÓN

El pago del precio se realizará por las facturas parciales que presentará la empresa, una vez entregados los trabajos parciales.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

Estas facturas deberán contener el detalle de los servicios prestados en los periodos a que se refiera y deberán conformarse por la persona responsable del contrato, quien deberá acreditar que el servicio se ha prestado de forma efectiva y adecuada de acuerdo con las condiciones contractuales establecidas.

Así, el abono a la empresa del precio ofrecido y aceptado como contraprestación económica por los trabajos realizados para cada Proyecto (elaboración o modificación de Relación de puestos de trabajo), se hará en tres partes, coincidiendo con la conclusión de los trabajos de las fases 1ª, 3ª y 4ª, a las que hace referencia el Pliego de prescripciones técnicas y con los porcentajes siguientes:

- 1ª fase: 40% del precio de adjudicación del contrato basado.
- 3ª fase: 30% del precio de adjudicación del contrato basado.
- 4ª fase: 30% restante del precio de adjudicación del contrato basado.

En el caso de los trabajos de diagnosis y diseño de un Plan de Mejora organizativa, el 100% del pago del servicio se realizará una vez entregados los trabajos y previa conformidad de la persona responsable del contrato.

Para proceder al cobro, la empresa adjudicataria deberá haber llevado a cabo todas las actuaciones del pliego y podrá presentar factura electrónica a la Diputación una vez el/la técnico/a responsable de la Diputación valide el servicio prestado mediante acta de recepción.

La entrega de la factura debe realizarse electrónicamente, indicando el siguiente código DIR3: Oficina Contable - L02000043, Órgano Gestor - L02000043 y Unidad Tramitadora - GE0001017

11. RESPONSABLE DEL CONTRATO

Isabel Toribio Cazorla
Jefe de sección Personas y Actividades Entes Locales

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

**ANEXO 1: DOCUMENTACIÓN PARA PROPUESTA DE PROYECTO DE RELACIÓN
DE PUESTOS DE TRABAJO**

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

ANEXO 2: HOMOLOGACIÓN EMPRESAS Y PROCEDIMIENTO DE LICITACIÓN Y DE ADJUDICACIÓN DE LOS CONTRATOS BASADOS

1.- Preinscripción de empresas en el Acuerdo marco

Se prevé la homologación de un **máximo de cinco (5) empresas** para la formalización del Acuerdo marco.

La selección de las 5 empresas homologadas se hará según la puntuación total obtenida por cada empresa, resultante de la suma de la valoración de los criterios automáticos y de juicio de valor, ordenada de mayor a menor puntuación.

2. Objeto de los contratos basados

Una vez formalizado el Acuerdo marco, la Diputación de Tarragona podrá adjudicar contratos basados según sus necesidades.

Los contratos basados derivados de este acuerdo marco tienen por objeto la prestación de servicios de asistencia técnica en materia de organización y gestión de recursos humanos, en función de las necesidades que determine la Diputación de Tarragona y que considere precisas contratar externamente vía el Acuerdo marco, y en particular:

- La elaboración de Relaciones de puestos de trabajo (RLT)
- La modificación o actualización de RLT existentes
- La elaboración de planes de mejora organizativa

Para cada contrato basado la Diputación de Tarragona remitirá una petición de contrato basado al propuesto adjudicatario, con las características del servicio objeto del contrato:

- La identificación del Ente local destinatario del servicio
- La identificación del alcance de la contratación: ya sea la elaboración o actualización de una Relación de puestos de trabajo o su modificación y/o los trabajos complementarios de diagnóstico y diseño de un Plan de Mejora organizativa.
- La dimensión de la plantilla del Ente local.
- Las peculiaridades o aspectos específicos a tener en cuenta para la ejecución de los trabajos, como la metodología a seguir para las reuniones informativas/ explicativas o la realización de las entrevistas o la concreción del plazo de ejecución de la modificación de una RLT.
- El plazo de ejecución y entrega de los trabajos
- El presupuesto máximo asignado al que se le deberá aplicar la baja correspondiente a la oferta.

La empresa adjudicataria del contrato basado deberá ajustar su actuación al marco técnico y metodológico aprobado en el acuerdo marco y a los requerimientos específicos formulados por la Diputación de Tarragona.

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

3. Procedimiento de adjudicación de los contratos basados:

Dado que todos los términos están establecidos en el Acuerdo marco, los contratos basados se adjudicarán sin necesidad de nueva licitación, mediante los procedimientos establecidos en este apartado.

El precio de adjudicación de los contratos basados será el que resulte de aplicar el porcentaje de baja ofrecido en el Acuerdo marco por la empresa propuesta como adjudicataria.

3.1. Sistema de rotación con indicadores de calidad (KPI):

La orden de adjudicación será rotatorio, empezando por la empresa con mayor puntuación a la licitación del Acuerdo marco y siguiendo de forma correlativa hasta la quinta y así sucesivamente.

En caso de que coincidan en el tiempo más de un contrato basado en trámite de adjudicación se seguirá el siguiente orden para determinar las adjudicaciones:

- Absorción de la fecha de entrada de la solicitud completa de asistencia en el registro de la Diputación de Tarragona.

A la finalización de cada contrato basado, la Diputación valorará la ejecución según los indicadores y el sistema de calidad (KPI) indicado en la cláusula 2.2. del Pliego de prescripciones técnicas.

En caso de puntuaciones inferiores a 7 puntos se aplicará el sistema de penalizaciones que se establece en este Anexo.

La media ponderada de todas las valoraciones de los diferentes indicadores determinará la puntuación final de la valoración. La puntuación final de cada contrato basado será de 0 a 10.

Penalizaciones en la rotación por baja valoración

En caso de que la valoración obtenida por una empresa sea inferior a los umbrales establecidos a continuación, se aplicarán las siguientes penalizaciones en el sistema rotativo:

- **Valoración total inferior a 7 puntos:** la empresa quedará excluida de los dos siguientes turnos de adjudicación según la orden de rotación.
- **Valoración total inferior a 5 puntos:** la empresa quedará excluida de los cinco siguientes turnos de adjudicación según la orden de rotación.

Una vez transcurridas los turnos de exclusión, la empresa recuperará su posición en la rotación, respetando el orden en el que constaba.

Especificaciones del sistema:

- **Turno único por contrato:** Se ofrecerá el contrato a la empresa que corresponda según el turno.
- **Aceptación:** La empresa dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para aceptar el encargo y confirmar su disponibilidad. En caso de renuncia expresa o falta de respuesta dentro del plazo, se pasará a la empresa siguiente en la orden de rotación. En caso de que todas las empresas renuncien, la empresa a la que le corresponde por turno estará obligada a ejecutar la prestación.
- **Renuncias y penalizaciones:** La renuncia injustificada (3 veces) podrá dar lugar a la exclusión de la empresa del Acuerdo marco, previa audiencia y resolución motivada del

Este documento es una traducción al castellano. En caso de discrepancias entre la versión en catalán y la versión traducida, prevalecerá la versión original en catalán

órgano de contratación. A estos efectos se admitirá como justificación la comunicación previa a la Diputación de la imposibilidad de asumir nuevos contratos basados durante un periodo máximo de seis (6) meses durante todo el Acuerdo marco, por motivos organizativos o exceso de carga de trabajo. Durante este periodo, la empresa no estará obligada a aceptar encargos ni será penalizada.

- **Reinicio del ciclo:** Una vez completado el turno de las 5 empresas, se reiniciará según lo indicado anteriormente.

3.2. Adjudicación directa a cualquier contratista homologado:

Los contratos con valor estimado inferior a 15.000,00 € (IVA excluido) podrán adjudicarse directamente a cualquier empresa homologada siempre y cuando la cantidad anual que se adjudique directamente no supere esta cifra, correspondiente a los límites de los contratos menores señalados en el artículo 118 de la LCSP.

3.3. Adjudicación directa por actualización o modificación de Relaciones de puestos de trabajo o de Plan de mejora organizativa.

En el caso de que fuera necesario la actualización o la modificación de una Relación de puestos de trabajo, el contrato basado se adjudicará a la propia empresa adjudicataria de la redacción de la Relación de puestos de trabajo. Igualmente en el caso de que haya elaborado la Relación de puestos de trabajo y posteriormente se requiera el plan de mejora organizativa como complemento al anterior.

En el caso de que fueran necesarias las referidas actualizaciones o modificaciones o planes de mejora organizativa, la empresa adjudicataria estará obligada a hacerlo siempre que se esté dentro del periodo de dos años posteriores a la fecha de recepción de la Relación de puestos de trabajo.

Dado el contenido de estos trabajos, que son complementarios de la Relación de puestos de trabajo, no serán posibles las justificaciones indicadas en el apartado 3.1 para la renuncia.