

PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNiques PER A LA CONTRACTACIÓ DEL SERVEI DE CONSULTORIA EN ORGANITZACIÓ, LLOCS DE TREBALL I POLÍTICA RETRIBUTIVA

1. OBJECTE DEL CONTRACTE

L'objecte del present contracte és la prestació d'un servei de consultoria especialitzada en matèria d'organització, definició i ordenació de llocs de treball i disseny de la política retributiva de CEMSSA.

El servei inclou l'anàlisi i diagnosi de l'estructura organitzativa, la definició i descripció dels llocs de treball, la seva valoració objectiva, l'anàlisi de l'equitat interna i externa i la definició d'un model retributiu coherent, equitatiu i sostenible.

Aquest model haurà de permetre disposar d'una organització clara, eficient i alineada amb les necessitats del servei públic, garantint la coherència entre funcions, responsabilitats, valor dels llocs de treball i sistema retributiu, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, transparència i equitat.

Les conclusions, propostes i recomanacions elaborades per l'empresa adjudicatària tindran caràcter exclusivament tècnic i consultiu, sense que en cap cas puguin substituir les potestats d'organització, direcció, negociació col·lectiva, aprovació o adopció d'acords que corresponguin als òrgans competents de CEMSSA.

2. CONTEXT I JUSTIFICACIÓ

CEMSSA es troba en un procés de revisió i millora del seu model organitzatiu i de la seva estructura de llocs de treball, amb l'objectiu d'assegurar una gestió eficient dels serveis prestats i una adequada ordenació dels recursos humans.

En aquest context, es fa necessari disposar d'eines objectives i homogènies que permetin:

- Definir i estructurar els llocs de treball
- Establir criteris de valoració objectiva dels llocs
- Garantir l'equitat interna i externa
- Definir una política retributiva coherent i sostenible

El desenvolupament dels treballs haurà d'ajustar-se a la normativa vigent aplicable en matèria de funció pública, igualtat retributiva i ordenació de recursos humans, incloent, entre d'altres, el Reial decret 902/2020, l'Ordre PCM/1047/2022 i la normativa sobre transparència retributiva que resulti aplicable durant l'execució del contracte, així com als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, transparència, objectivitat i absència de discriminació directa o indirecta.



3. ABAST DEL SERVEI

El servei objecte del contracte inclou el desenvolupament de les següents fases:

3.1. Fase 1. Diagnosi organitzativa i pla de comunicació

Objectiu:

Obtenir una visió global i detallada de l'organització actual i establir les bases per al disseny del model.

Activitats:

- Revisió documental (organigrames, relació de llocs, normativa, convenis, etc.)
- Anàlisi de l'estratègia i objectius de l'organització
- Anàlisi de la cultura organitzativa
- Realització d'entrevistes individuals i/o grupals amb personal directiu i comandaments
- Avaluació del grau d'alineació entre l'estratègia, la cultura organitzativa i l'estructura existent
- Identificació de riscos, disfuncions i oportunitats de millora, incloent riscos organitzatius, operatius i de gestió del canvi, així com propostes de mesures de mitigació.
- Benchmarking amb organitzacions similars

Pla de comunicació:

- Definició d'un pla de comunicació interna del projecte
- Identificació d'actors clau
- Definició de canals, missatges i calendari

Lliurables:

- Informe de diagnosi organitzativa
- Mapa de riscos i oportunitats
- Pla de comunicació

3.2. Fase 2. Elaboració del mapa de llocs i organigrama

Objectiu:

Definir una estructura organitzativa clara i coherent.

Activitats:

- Definició de l'organigrama funcional



- Definició de l'organigrama jeràrquic
- Identificació de famílies professionals
- Elaboració del mapa de llocs de treball

Lliurables:

- Organigrama funcional
- Organigrama jeràrquic
- Mapa de llocs de treball

3.3. Fase 3. Descripció de llocs de treball (DPT)

Objectiu:

Definir de manera homogènia els continguts dels llocs de treball.

El nombre estimat de llocs de treball objecte d'anàlisi és de 82, sense perjudici d'ajustos durant el desenvolupament del projecte.

Contingut mínim de cada DPT:

- Denominació del lloc
- Ubicació organitzativa
- Missió del lloc
- Funcions i tasques
- Responsabilitats
- Relacions internes i externes
- Recursos associats
- Requisits del lloc (formació, experiència, coneixements)
- Competències associades

Metodologia:

- Qüestionaris estructurats
- Entrevistes individuals i/o grupals
- Validació amb responsables d'àrea

Lliurables:



- Fitxes de descripció de llocs de treball completes i validades
- L'empresa adjudicatària haurà de definir un diccionari de competències associat als llocs de treball, que inclogui competències transversals i específiques, així com nivells de domini que permetin la seva aplicació en processos de gestió de persones.

Les descripcions de llocs de treball hauran de ser utilitzables com a base per a futurs processos de gestió de persones, incloent selecció, formació, desenvolupament professional i, si escau, avaluació de l'acompliment.

3.4. Fase 4. Valoració de llocs de treball (VPT)

Objectiu:

Establir el valor relatiu dels llocs de treball mitjançant una metodologia contrastada, objectiva i traçable.

El sistema de valoració haurà de basar-se en factors objectivables, tals com coneixements requerits, responsabilitat, impacte en l'organització, complexitat, autonomia, condicions del lloc de treball i altres que es considerin rellevants, degudament definits i ponderats.

Requisits:

- Definició d'un sistema de valoració basat en factors (coneixement, responsabilitat, impacte, complexitat, etc.)
- Assignació de puntuacions a cada lloc
- Agrupació de llocs en nivells o grups professionals
- Garantia d'absència de discriminació directa o indirecta
- El sistema de valoració haurà de permetre la traçabilitat i audibilitat dels resultats, garantint la justificació de les puntuacions assignades a cada lloc de treball.

Governança:

- Constitució d'un comitè de valoració
- Validació dels resultats amb l'organització

Lliurables:

- Informe de valoració de llocs
- Sistema i metodologia utilitzada
- Classificació de llocs per nivells



3.5. Fase 5. Anàlisi d'equitat interna

Objectiu:

Garantir la coherència entre el valor dels llocs i la seva retribució.

Activitats:

- Anàlisi de coherència interna
- Identificació de possibles disfuncions o desigualtats
- Compliment de la normativa vigent (inclòs RD 902/2020), incloent l'anàlisi de possibles bretxes retributives per raó de gènere.

Lliurables:

- Informe d'equitat interna

3.6. Fase 6. Estudi de mercat i equitat externa

Objectiu:

Analitzar el posicionament retributiu de l'organització respecte al mercat.

Activitats:

- Anàlisi comparativa amb organitzacions similars en termes de polítiques i estructures retributives
- Benchmark salarial i anàlisi del posicionament retributiu respecte al mercat
- Identificació de desviacions

Lliurables:

- Informe de mercat i posicionament retributiu

3.7. Fase 7. Disseny de la política retributiva

Objectiu:

Definir un model retributiu coherent, equitatiu i sostenible.

Contingut:

- Definició de bandes salarials



- Criteris d'assignació retributiva
- Relació amb la valoració de llocs
- Proposta d'evolució salarial
- Recomanacions d'implantació, incloent escenaris d'implantació progressiva, amb l'anàlisi d'impacte econòmic associat.

Lliurables:

- Document de política retributiva

4. METODOLOGIA DE TREBALL

L'empresa adjudicatària haurà de proposar una metodologia que garanteixi:

- Participació dels diferents nivells de l'organització
- Recollida rigorosa i sistemàtica de la informació
- Realització de sessions de contrast i validació amb els responsables de l'organització i la direcció, incloent tallers de treball quan sigui necessari
- Validació dels resultats amb l'organització
- Traçabilitat de totes les decisions
- Adaptació al context del sector públic
- Transferència progressiva de coneixement durant el desenvolupament del projecte.

5. LLIURABLES

L'empresa adjudicatària haurà de lliurar, com a mínim:

1. Informe de diagnosi organitzativa
2. Pla de comunicació
3. Organigrames i mapa de llocs
4. Fitxes de descripció de llocs de treball
5. Informe de valoració de llocs
6. Informe d'equitat interna
7. Informe de mercat retributiu



8. Proposta de política retributiva
9. Informe de recomanacions organitzatives, incloent propostes de millora en l'estructura, funcions i distribució de responsabilitats
10. Model, eina o sistema de valoració de llocs utilitzat, incloent els factors, criteris i ponderacions aplicades
11. Informe d'incidències organitzatives detectades durant l'anàlisi, incloent duplicitats de funcions, desajustos en la càrrega de treball o incoherències organitzatives, així com propostes de mesures correctores.
12. Presentacions executives dels principals resultats del projecte, en format editable (per exemple, PowerPoint o equivalent), orientades a la seva exposició davant la direcció i òrgans de govern de l'organització.

Els treballs i lliurables hauran de ser elaborats en llengua catalana.

Els lliurables hauran de seguir un format homogeni i estructurat, incloent com a mínim: objectiu del document, metodologia utilitzada, anàlisi realitzada, resultats obtinguts, conclusions i recomanacions.

Així mateix, hauran de presentar-se amb un nivell de detall suficient per garantir la seva comprensió i aplicabilitat per part de l'organització.

Els lliurables que incorporin dades s'hauran de lliurar en format compatible amb amb fulls de càlcul (Excel o equivalent). Els que incloguin text caldrà lliurar-los en format editable compatible amb processadors de text (Word o equivalent).

6. TERMINI D'EXECUCIÓ

El termini màxim d'execució del contracte serà de 5 mesos des de la formalització del contracte.

L'empresa adjudicatària haurà de presentar un cronograma detallat amb fases, fites i lliurables. El cronograma haurà d'incloure fites intermèdies i lliurables parcials associats a cada fase, que permetin el seguiment i validació progressiva del projecte.

Els lliurables parcials i finals hauran de ser validats per CEMSSA abans de la seva consideració com a definitius.

7. EQUIP DE TREBALL

L'empresa adjudicatària haurà de disposar d'un equip amb experiència acreditada en:

- Organització de recursos humans



- Descripció i valoració de llocs de treball
- Polítiques retributives
- Sector públic (valorable)

L'empresa adjudicatària haurà d'adscriure a l'execució del contracte un equip professional suficient i adequat per garantir la correcta execució de les prestacions descrites en aquest plec.

L'equip haurà d'incloure, com a mínim, perfils amb coneixements i experiència en anàlisi organitzativa, descripció i valoració de llocs de treball, polítiques retributives i aplicació d'aquests treballs en entorns del sector públic o assimilables, d'acord amb els requisits mínims que, si escau, estableixi el plec de clàusules administratives particulars.

8. CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DE DADES

En cas d'utilització d'eines digitals per a la recollida o tractament d'informació, aquestes hauran de garantir el compliment de la normativa vigent en matèria de protecció de dades i seguretat de la informació.

L'empresa adjudicatària tindrà la condició d'encarregada del tractament respecte de les dades personals a les quals accedeixi per raó de l'execució del contracte, i haurà de subscriure el corresponent acord d'encàrrec de tractament amb CEMSSA.

L'adjudicatària només podrà tractar les dades personals seguint instruccions documentades de CEMSSA, exclusivament per a l'execució del contracte, i haurà de garantir la confidencialitat, integritat, disponibilitat i seguretat de la informació tractada. En finalitzar el contracte, haurà de retornar o destruir les dades i la documentació facilitada, d'acord amb les instruccions de CEMSSA i amb el que estableixi l'acord d'encàrrec de tractament.

9. CONTROL I SEGUIMENT DEL PROJECTE

Es constituirà un comitè de seguiment format per representants de l'organització i de l'empresa adjudicatària. Es realitzarà, com a mínim, una reunió de llançament de projecte i reunions periòdiques de seguiment per validar l'evolució del projecte.

El comitè de seguiment validarà els principals lliurables de cada fase i podrà requerir ajustos abans de la seva aprovació definitiva. Quan escaigui, es podran preveure sessions d'informació o contrast amb la representació legal dels treballadors, d'acord amb la normativa aplicable.

L'empresa adjudicatària haurà de realitzar sessions de presentació dels principals resultats del projecte davant el comitè de seguiment i, si escau, davant els òrgans de direcció de l'organització.



10. PLA DE QUALITAT DEL SERVEI

L'empresa adjudicatària haurà de garantir la qualitat dels treballs mitjançant un sistema de control intern que asseguri el compliment dels terminis, la coherència metodològica i la qualitat dels lliurables.

11. TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT

L'empresa adjudicatària haurà de garantir la transferència de coneixement a l'organització, incloent:

- Explicació de la metodologia utilitzada
- Documentació dels models
- Suport en la implantació inicial

12. CRITERIS DE QUALITAT

Els treballs hauran de complir amb els següents criteris:

- Rigor tècnic
- Objectivitat
- Coherència interna
- Claredat i comprensibilitat
- Aplicabilitat pràctica

13. PROPIETAT DELS TREBALLS

La propietat dels resultats, informes, bases de dades, fitxes, matrius, models adaptats, documents i altres materials elaborats específicament en execució del contracte correspondrà a CEMSSA, que en podrà fer ús sense limitacions.

Restaran exclosos els coneixements, metodologies generals, eines, plantilles o solucions preexistents de l'empresa adjudicatària, sens perjudici del dret d'ús de CEMSSA sobre els resultats lliurats.

L'empresa adjudicatària no podrà utilitzar ni reproduir totalment o parcialment els resultats específics elaborats per al contracte sense autorització expressa de CEMSSA.

