

MEMÒRIA JUSTIFICATIVA de la Contractació del serveis d'implantació, manteniment i suport d'una plataforma integral de gestió de recursos humans en modalitat SaaS

Identificació de l'expedient

Títol	Contracte de serveis d'implantació, manteniment i suport d'una plataforma integral de gestió de recursos humans en modalitat SaaS
Regidoria	Règim interior - Contractació
Núm. Expedient	2026/7322
Assumpte	Memòria justificativa de la contractació

Camp	Dada
Àrea impulsora	Recursos Humans
Àrees coordinades	Noves Tecnologies i Contractació
Durada prevista	01/10/2026 a 30/09/2030
Plantilla de referència	Fins a 220 persones empleades
Modalitat	SaaS - Software as a Service

Aquesta memòria justificativa s'elabora als efectes de motivar la necessitat, idoneïtat i característiques essencials de la contractació d'una plataforma integral de gestió de recursos humans per a l'Ajuntament de Tordera, en substitució de l'actual sistema de nòmina i com a instrument de modernització administrativa, eficiència organitzativa i transformació digital de l'àrea de personal.

1. ANTECEDENTS

L'Ajuntament de Tordera disposa actualment del programari SIGEP -Gestió de Nòmnes i SS de Berger-Levrault - per a la gestió de nòmnes i determinats processos vinculats a la gestió administrativa del personal municipal. Aquesta eina ha prestat servei durant els darrers exercicis, però ha quedat progressivament limitada davant les necessitats actuals de l'organització, especialment pel que fa a la integració de processos, l'automatització administrativa, la gestió del temps, la relació amb les persones empleades, la traçabilitat i l'explotació analítica de les dades.

La situació actual es veu condicionada, a més, per la discontinuïtat tecnològica del programari SIGEP. S'ha comunicat que el programa deixarà de disposar de suport i actualitzacions a data 31 de desembre de 2026, circumstància que obliga l'Ajuntament a planificar i executar la substitució de la plataforma abans que la manca de manteniment pugui afectar processos crítics com la confecció de la nòmina, la liquidació de cotitzacions, l'adaptació a canvis normatius o la generació d'informació tributària i pressupostària.

Aquesta necessitat de canvi no respon a una preferència per una solució determinada, sinó a una necessitat objectiva derivada de la finalització del cicle de vida de l'eina actual, de la necessitat de garantir la continuïtat del servei i de l'obligació de disposar d'un sistema adequat, segur, actualitzat i interoperable.

2. NECESSITAT DE CONTRACTACIÓ

La gestió de recursos humans en una administració local no es limita a la confecció mensual de la nòmina. Implica la gestió completa del cicle de vida professional de les persones empleades: incorporació, contractació o nomenament, modificacions de jornada, situacions administratives, permisos, incapacitats temporals, antiguitat, triennis, retribucions, control horari, expedients, informació pressupostària, relació de llocs de treball, organigrama i atenció directa a les persones empleades.

L'Ajuntament de Tordera compta amb una plantilla de referència de fins a 220 persones empleades, amb diferents règims jurídics, unitats gestores, tipologies de llocs i necessitats de gestió. Aquesta dimensió fa necessari disposar d'una eina professional, robusta, escalable i preparada per donar resposta a processos complexos de gestió pública.

La contractació es considera necessària per garantir la continuïtat dels serveis municipals de recursos humans i nòmina, evitar riscos derivats de la falta de suport de SIGEP, reduir duplicitats, millorar la traçabilitat, incrementar l'eficiència administrativa i dotar l'Ajuntament d'una eina alineada amb el model d'administració electrònica.

Es a dir, en resum hem de:

- Substituir una plataforma sense continuïtat de suport i actualització.
- Disposar d'una eina integrada i amb base de dades única.
- Reduir processos manuals i tasques duplicades.
- Millorar la gestió del temps, permisos, incidències i control horari.

Document signat electrònicament

2 / 14



- Facilitar l'autoservei de les persones empleades mitjançant un portal específic.
- Disposar de quadres de comandament i indicadors de gestió.
- Garantir l'adaptació permanent a la normativa laboral, fiscal, de Seguretat Social i de funció pública.

3. SITUACIÓ ACTUAL I LIMITACIONS DEL MODEL EXISTENT

El model actual de treball presenta limitacions importants derivades de la dependència d'un programa de nòmines en fase de discontinuïtat, de l'absència d'una plataforma integral que unifiqui tots els processos de recursos humans i de la necessitat de realitzar determinades gestions mitjançant circuits manuals o eines no plenament integrades.

Aquest escenari genera riscos organitzatius i tècnics. La informació queda dispersa, els processos requereixen introducció manual duplicada, la traçabilitat dels expedients depèn en gran mesura de gestions externes a l'aplicació i l'obtenció d'indicadors de gestió pot exigir tractaments manuals posteriors. Tot això incrementa la càrrega administrativa del departament de Recursos Humans i dificulta una visió global de la plantilla municipal.

Aquesta memòria parteix de la necessitat de superar aquest model i avançar cap a una plataforma integral que concentri la informació i permeti treballar amb criteris d'eficiència, seguretat, qualitat de dada i automatització.

Àmbit	Limitació actual	Necessitat a cobrir
Nòmina	Dependència de SIGEP i finalització de suport	Nova plataforma amb manteniment legal i evolutiu
Personal	Informació no plenament integrada	Expedient únic i traçabilitat
Temps	Gestió no integrada de manera global	Control horari, calendaris, permisos i validacions
Empleat/da	Limitacions d'autoservei	Portal de l'empleat i del comandament
RLT i plantilla	Necessitat d'eines de gestió i simulació	Gestió integrada de plantilla, llocs i organigrama
Direcció	Dificultat d'explotació analítica	Quadres de comandament i indicadors

4. OBJECTE DEL CONTRACTE

L'objecte del contracte és el servei d'implantació, parametrització, migració de dades, formació, posada en marxa, manteniment, suport i actualització d'una plataforma integral de gestió de recursos humans en modalitat SaaS per a l'Ajuntament de Tordera.

El contracte inclourà totes les actuacions necessàries per garantir que la solució estigui plenament operativa a partir de l'exercici 2027, incloent l'anàlisi funcional, la migració de dades procedents de l'entorn actual, la configuració dels mòduls, la formació de les persones usuàries i el suport durant la posada en producció.

- Gestió integral de nòmina i retribucions.
- Gestió de personal i expedients administratius.



Règim interior - Contractació

Núm. Expedient: 2026/7322

- Gestió de contractació, nomenaments i situacions administratives.
- Gestió de plantilla, organigrama i Relació de Llocs de Treball.
- Gestió de valoració de llocs de treball.
- Gestió del temps, presencialitat, permisos, absències i calendaris.
- Portal de l'empleat/da i del comandament.
- Quadres de comandament, analytics i informes configurables.
- Integració amb organismes oficials i sistemes corporatius municipals.

5. MARC NORMATIU

La contractació s'haurà d'ajustar a la normativa vigent en matèria de contractació pública, administració electrònica, funció pública, règim local, protecció de dades i seguretat de la informació. En particular, s'haurà de tenir en compte la normativa següent, sense perjudici de qualsevol altra que resulti aplicable durant la vigència del contracte.

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic.

Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Reglament (UE) 2016/679, General de Protecció de Dades.

Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Reial decret 311/2022, de 3 de maig, pel qual es regula l'Esquema Nacional de Seguretat.

Normativa tributària, de Seguretat Social, Sistema RED, SILTRA, SEPE, Contrat@ i Certific@ que resulti aplicable.

6. NECESSITATS FUNCIONALS I TÈCNIQUES DE LA SOLUCIÓ

La solució haurà de donar resposta a una gestió integral i transversal dels recursos humans. La finalitat no és contractar una eina parcial de nòmina, sinó una plataforma corporativa de gestió de persones que permeti al departament de Recursos Humans treballar amb informació única, circuits integrats i capacitat d'explotació de dades.

Els requeriments funcionals hauran de redactar-se de manera neutra en el plec tècnic, però amb el grau de concreció necessari per assegurar que la plataforma cobreixi les necessitats reals de l'Ajuntament i no es limiti a funcionalitats bàsiques.

6.1. Gestió de nòmina i retribucions

La plataforma haurà de permetre la confecció completa de la nòmina mensual del personal funcionari, laboral, temporal i eventual, amb capacitat de gestionar els diferents conceptes retributius, cotitzacions, retencions, endarreriments, incapacitats temporals, pagues extraordinàries, triennis, embargaments, bestretes i liquidacions. També haurà de permetre la generació de fitxers i documents oficials, la comunicació amb organismes

Document signat electrònicament

4 / 14

Signatura 1 de 1
Juan Antonio Hernández Marmol
19/06/2026
Cap de Recursos Humans

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web:

Codi Segur de Validació fe84ed404643483b83747eddb44edd7e001

Url de validació <https://oac.tordera.cat/verificadorfirma>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



competents, la gestió dels models tributaris i la integració amb la comptabilitat municipal per al tractament del Capítol I.

6.2. Gestió de personal i expedients

La plataforma haurà de disposar d'un expedient de personal complet, amb informació històrica de la persona empleada, situacions administratives, contractes, nomenaments, modificacions, permisos, antiguitat, dades professionals i documentació associada.

6.3. Gestió del temps, presencialitat i absències

La solució haurà d'incloure un mòdul específic de gestió del temps que permeti gestionar el control horari, els calendaris, les jornades, els torns, els permisos, les vacances, les absències, les incidències i les validacions per part dels comandaments.

Aquest mòdul haurà d'estar integrat amb el portal de l'empleat i amb la gestió de nòmina quan les incidències tinguin impacte retributiu o de cotització.

6.4. Portal de l'empleat/da i del comandament

La plataforma haurà d'incorporar un portal que permeti a les persones empleades accedir a la seva informació personal i professional, consultar nòmines, presentar sol·licituds, consultar calendaris, visualitzar saldos, comunicar incidències i accedir a documentació.

Els comandaments hauran de disposar de funcionalitats específiques per validar sol·licituds, consultar informació del personal adscrit, revisar calendaris i fer seguiment de les incidències del seu àmbit.

6.5. Plantilla, RLT, organigrama i valoració de llocs

La solució haurà de permetre gestionar la plantilla, les places, els llocs de treball, l'organigrama, les dependències jeràrquiques, la vinculació pressupostària i la Relació de Llocs de Treball. També haurà de permetre treballar amb versions, històrics i simulacions.

Es considera necessari que la plataforma incorpori funcionalitats de valoració de llocs de treball, mitjançant factors i subfactors configurables, pesos relatius, puntuacions i generació d'informes, amb la finalitat de donar suport a processos tècnics de revisió organitzativa i retributiva.

6.6. Anàlítica, quadres de comandament i explotació de dades



La plataforma haurà d'incorporar eines de quadres de comandament i analítica que permetin explotar la informació de recursos humans amb indicadors de plantilla, absentisme, retribucions, temporalitat, estructura organitzativa, evolució pressupostària, control horari i altres dimensions rellevants.

Els informes hauran de ser configurables i exportables, i la informació haurà de poder-se consultar d'acord amb perfils d'accés i rols autoritzats.

6.7. Integracions i interoperabilitat

La plataforma haurà de disposar d'APIs, serveis web o mecanismes equivalents d'integració que permetin l'intercanvi d'informació amb sistemes comptables (actualment Sicalwin de la Diputació de Barcelona), registre, signatura electrònica, gestor documental, plataformes d'administració electrònica i organismes oficials com TGSS, SEPE, Contrat@, Certific@, SILTRA i AEAT. Aquesta interoperabilitat és imprescindible per evitar reintroduccions manuals d'informació i garantir un model de dada únic i coherent.

7. JUSTIFICACIÓ DE LA SOLUCIÓ INTEGRAL I INTEGRADA

L'Ajuntament considera necessari optar per una solució integral i integrada, i no per la contractació separada de mòduls o aplicacions independents. La gestió de recursos humans requereix que la informació de nòmina, temps, expedients, llocs de treball, portal i analítica comparteixi una mateixa lògica de dades i pugui circular internament sense processos manuals repetitius.

Una plataforma integral redueix riscos, evita incongruències, facilita el manteniment, simplifica la formació, millora la traçabilitat i permet una explotació transversal de la informació. La fragmentació en eines independents obligaria a desenvolupar integracions complexes, amb major cost, major dependència de proveïdors i major risc d'errades.

8. JUSTIFICACIÓ DEL MODEL SAAS I CLOUD

La modalitat SaaS permet accedir a la solució com a servei, amb allotjament, actualitzacions, manteniment i suport inclosos. Aquest model resulta adequat per a l'Ajuntament perquè redueix la necessitat d'infraestructura pròpia, garanteix l'evolució tecnològica, facilita l'accés remot segur i permet una escalabilitat proporcional a les necessitats municipals.

La solució haurà de garantir seguretat, còpies de seguretat, alta disponibilitat, recuperació davant incidències, actualitzacions legislatives i compliment de l'Esquema Nacional de Seguretat i de la normativa de protecció de dades.

9. JUSTIFICACIÓ DE LA NO DIVISIÓ EN LOTS



Règim interior - Contractació

Núm. Expedient: 2026/7322

D'acord amb l'article 99.3 de la LCSP, no es considera procedent la divisió en lots del contracte. La naturalesa del contracte exigeix una arquitectura unificada i una integració funcional plena entre tots els mòduls objecte de la prestació.

La divisió en lots podria comprometre la correcta execució del contracte, ja que obligaria a coordinar diferents adjudicataris, incrementaria els costos d'integració, dificultaria la responsabilitat sobre el funcionament global del sistema i podria generar duplicitats o incoherències en la informació.

La finalitat és disposar d'una única eina global de gestió de recursos humans.

La dada única és un requisit essencial per a la coherència del sistema.

La integració entre nòmina, temps, portal, RLT i analítica és funcionalment necessària.

La divisió incrementaria riscos tècnics i costos de coordinació.

La no divisió no impedeix la concurrència d'empreses especialitzades en solucions integrals de RRHH.

10. PROCEDIMENT D'ADJUDICACIÓ I QUALIFICACIÓ DEL CONTRACTE

Es proposa la tramitació de l'expedient mitjançant procediment obert, amb pluralitat de criteris d'adjudicació, de conformitat amb la LCSP. Aquest procediment garanteix els principis de publicitat, transparència, lliure concurrència, igualtat de tracte i no discriminació.

La qualificació concreta del contracte s'haurà de determinar en els plecs en funció del pes econòmic i jurídic de les prestacions principals. En tot cas, l'objecte inclou prestacions de serveis de programari en modalitat SaaS i serveis associats d'implantació, migració, manteniment i suport.

Element	Proposta
Procediment	Obert simplificat
Tramitació	Ordinària, llevat decisió diferent de l'òrgan competent
Criteris	Pluralitat de criteris amb millor relació qualitat-preu
Durada	4 anys, de l'1 d'octubre de 2026 al 30 de setembre de 2030
CPV orientatiu	72200000-7-Serveis de programació i d'assessorament en programes informàtics

11. SOLVÈNCIA I CONDICIONS ESSENCIALS

Els requisits de solvència s'hauran de fixar en el PCAP de manera proporcional a l'objecte i import del contracte, garantint la concurrència però exigint capacitat suficient per implantar i mantenir una solució crítica per al funcionament municipal.

Document signat electrònicament

7 / 14

Signatura 1 de 1
Juan Antonio Hernández Marmol
19/06/2026
Cap de Recursos Humans

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web:

Codi Segur de Validació fe84ed404643483b83747eddb44edd7e001

Url de validació <https://oac.tordera.cat/verificadorfirma>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Règim interior - Contractació

Núm. Expedient: 2026/7322

Es considera raonable exigir experiència en implantació de plataformes de recursos humans, nòmina i gestió del temps en administracions públiques, així com capacitat tècnica en entorns cloud, seguretat, migració de dades i suport funcional especialitzat.

Experiència en projectes similars en administracions públiques.
Equip tècnic amb perfils funcionals i tecnològics especialitzats.
Capacitat de suport i manteniment durant tota la vigència del contracte.
Compliment de l'Esquema Nacional de Seguretat com a mínim en la categoria que determinin els plecs.
Garanties de protecció de dades, confidencialitat i traçabilitat.

12. CONDICIONS ESPECIALS D'EXECUCIÓ

En aplicació de l'article 202 de la LCSP, els plecs hauran d'incorporar condicions especials d'execució vinculades a l'objecte del contracte. Es proposa incorporar condicions relatives a l'ús del català en les relacions amb l'Ajuntament, l'ús de llenguatge no sexista, el compliment de la normativa laboral aplicable, la seguretat de la informació i la protecció de dades personals.

Atesa la naturalesa del contracte, també resulta essencial que l'adjudicatària garanteixi la confidencialitat de la informació, la limitació d'accessos, el tractament de dades per compte de l'Ajuntament i el retorn íntegre de la informació a la finalització del contracte.

13. PROTECCIÓ DE DADES I SEGURETAT DE LA INFORMACIÓ

L'execució del contracte comportarà el tractament de dades personals per compte de l'Ajuntament, incloent dades identificatives, professionals, retributives, administratives i altres dades vinculades a la relació de servei o laboral del personal municipal.

Per aquest motiu, l'empresa adjudicatària tindrà la condició d'encarregada del tractament i haurà de subscriure el corresponent contracte d'encàrrec de tractament, d'acord amb l'article 28 del RGPD. També haurà de garantir que les dades s'utilitzen únicament per a la finalitat contractual, que no es comuniquen a tercers fora dels supòsits autoritzats i que s'apliquen mesures tècniques i organitzatives adequades.

14. RESPONSABLE DEL CONTRACTE I COORDINACIÓ INTERNA

El projecte serà liderat per l'Àrea de Recursos Humans, en coordinació amb el Departament de Noves Tecnologies i el Departament de Contractació. Recursos Humans assumirà la direcció funcional del projecte, atès que és l'àrea destinatària principal i coneixedora dels processos de gestió de personal, nòmina, temps, RLT i expedients.

El Departament de Noves Tecnologies intervindrà en els aspectes relatius a seguretat, interoperabilitat, integracions, arquitectura tecnològica, accessos i coordinació tècnica amb el proveïdor. El Departament de Contractació donarà suport en la tramitació de l'expedient, plecs, publicació i fases procedimentals.

Document signat electrònicament

8 / 14

Signatura 1 de 1
Juan Antonio Hernández Marmol
19/06/2026
Cap de Recursos Humans

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web:	
Codi Segur de Validació	fe84ed404643483b83747eddb44edd7e001
Url de validació	https://oac.tordera.cat/verificadorfirma
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



15. SOSTENIBILITAT FINANCERA

La contractació prevista respon a una necessitat estructural i permanent vinculada al funcionament ordinari dels serveis municipals de recursos humans. La despesa haurà de quedar condicionada a l'existència de crèdit adequat i suficient en els corresponents pressupostos municipals, i a la fiscalització que correspongui per part de la Intervenció municipal.

L'execució del contracte haurà d'ajustar-se als principis d'estabilitat pressupostària, sostenibilitat financera, eficiència en l'assignació dels recursos públics i control de la despesa.

16. INSUFICIÈNCIA DE MITJANS

El desenvolupament intern d'una plataforma equivalent comportaria una inversió tècnica i econòmica desproporcionada, així com riscos elevats de continuïtat, manteniment normatiu i seguretat. Per aquest motiu, resulta necessari acudir al mercat mitjançant la contractació d'una solució especialitzada, ja existent, contrastada i amb capacitat de manteniment durant tota la vigència del contracte.

L'Ajuntament de Tordera no disposa de mitjans propis suficients per desenvolupar internament, allotjar, mantenir i actualitzar una plataforma amb les característiques tècniques i funcionals descrites en aquesta memòria. La implantació d'una solució d'aquest tipus requereix coneixement especialitzat en nòmina pública, funció pública local, integracions amb organismes oficials, seguretat de la informació, migració de dades, entorns cloud, suport continuat i manteniment legislatiu.

17. CONCLUSIONS

Per tot l'exposat, es considera justificada la necessitat de tramitar un expedient de contractació per al servei d'implantació, migració, manteniment i suport d'una plataforma integral de gestió de recursos humans en modalitat SaaS per a l'Ajuntament de Tordera.

La contractació resulta imprescindible per garantir la continuïtat del servei de nòmina i gestió de personal, substituir l'actual plataforma SIGEP abans de la finalització efectiva del seu cicle de suport, modernitzar la gestió municipal de recursos humans i dotar l'Ajuntament d'una eina integrada, escalable, segura i adaptada a les necessitats presents i futures de l'organització municipal.



ANNEX I - ESTRUCTURA ECONÒMICA I ANUALITATS

Els imports que s'indiquen a continuació tenen caràcter orientatiu i editable, prenent com a referència la proposta econòmica analitzada durant la fase preparatòria de l'expedient, excloent expressament la funcionalitat d'Ajudes Socials, que no es preveu contractar.

Aquesta estructura econòmica es podrà ajustar en el moment de fixar el pressupost base de licitació i el valor estimat definitiu del contracte.

1. Costos d'implantació orientatius

Funcionalitats	Jornades estimades	Import sense IVA
Gestió de nòmines i retribucions, quadres de comandament i analytics, portal de l'empleat i del comandament, gestió del temps, plantilla i RLT web	95	74.500,00 €

2. Servei d'atenció a usuaris

Concepte	Import anual sense IVA
Borsa anual de suport i manteniment estès	1.970,00 €

3. Costos SaaS orientatius

Concepte	Unitats	Preu unitari mensual	Import mensual
Plataforma SaaS RRHH integrada per a 220 empleats	220	4,85 €	1.067,99 €
Usuari addicional plataforma	1	71,73 €	71,73 €
Usuari addicional BI / Analytics	1	61,75 €	61,75 €
TOTAL MENSUAL ORIENTATIU			1.201,47 €

4. Distribució temporal orientativa

La durada prevista del contracte és de quatre anys, de l'1 d'octubre de 2026. No obstant això, una part dels serveis d'implantació es podria facturar a la formalització del contracte, segons les condicions que finalment determini el PCAP i sempre d'acord amb l'existència de crèdit adequat i suficient.



Exercici	Implantació / SAU	Quota SaaS	Borsa anual de suport i manteniment estès	Total sense IVA
2026 - formalització / preparació	33.057,85 €			33.057,85 €
01/01/2027-31/12/2027 (12 mesos)	41.442,15 €	14.417,64 €	1.970,00 €	57.829,79 €
01/01/2028-31/12/2028 (12 mesos)		14.417,64 €	1.970,00 €	16.387,64 €
01/01/2029-31/12/2029 (12 mesos)		14.417,64 €	1.970,00 €	16.387,64 €
01/01/2030-30/09/2030 (9 mesos)		10.813,23 €	1.477,50 €	12.290,73 €
TOTAL CONTRACTE	74.500,00 €	54.066,15 €	7.387,50 €	135.953,65 €

5. Resum econòmic orientatiu

Concepte	Import
Base imposable	135.953,65 €
IVA 21%	28.550,27 €
Total IVA inclòs	164.503,92 €

6. Condicions de facturació orientatives

La facturació dels serveis d'implantació podrà estructurar-se en fites vinculades a l'execució efectiva del projecte. A títol orientatiu, es podrà preveure una part a la formalització del contracte i la resta durant l'exercici 2027, vinculada a l'anàlisi funcional, la posada en producció i l'estabilització del sistema.

Les quotes SaaS es facturaran d'acord amb la periodicitat que estableixi el PCAP, preferentment de manera mensual o trimestral vençuda, en funció dels serveis efectivament prestats i del nombre de persones empleades gestionades, si així es preveu en el contracte.

Fita d'implantació	Percentatge orientatiu
Al mes de la formalització del contracte (any 2026)	25 % del cost d'implantació
Validació de l'anàlisi funcional / document inicial de projecte (any 2026)	25 % del cost d'implantació
Primer procés funcional en real / entrada en producció (gener 2027)	35% del cost d'implantació
Estabilització del sistema (primer trimestre 2027)	15 % del cost d'implantació



ANNEX II. Criteris d'adjudicació proposats

Els criteris següents es formulen com a proposta tècnica per incorporar, si escau, al PCAP. S'han configurat amb vinculació directa a l'objecte del contracte, de forma objectiva i verificable, i amb la finalitat de garantir la millor relació qualitat-preu.

Bloc	Puntuació màxima
A. Oferta econòmica	40 punts
B. Qualitat tècnica i funcional	60 punts
Total	100 punts

A. Oferta econòmica - fins a 40 punts

La puntuació econòmica es podrà distribuir entre implantació i quota recurrent SaaS, per evitar que una baixa concentrada en una sola partida distorsioni el cost real del contracte.

Subcriteri	Punts	Fórmula orientativa
A1. Preu global d'implantació	20	$P = (\text{oferta més baixa} / \text{oferta a valorar}) \times 20$
A2. Quota SaaS recurrent mensual o anual	20	$P = (\text{oferta més baixa} / \text{oferta a valorar}) \times 20$

B. Criteris tècnics i funcionals valorables - fins a 60 punts

Codi	Criteri	Punts	Forma d'acreditació / verificació
B1	Oficina online i integració amb organismes oficials: TGSS/Sistema RED, SILTRA, SEPE, Contrat@ i Certific@	12,00	Captures, documentació tècnica, demostració o certificació funcional.
B2	Mòdul avançat de RLT, plantilla i definició de factors i subfactors de valoració de llocs, assignació de pesos o puntuacions	9,00	Demostració funcional amb cas pràctic.
B3	Portal de l'empleat amb IA	7,00	Demostració funcional o documentació tècnica acreditativa.
B4	Disponibilitat d'un servei complementari de suport expert o externalització puntual de la confecció de nòmines i incidències laborals, integrat amb la plataforma objecte del contracte, activable a petició de l'Ajuntament en situacions de necessitat organitzativa o tècnica.	3,00	Declaració responsable i descripció del servei.
B5	Ampliació d'usuaris de gestió sense cost addicional durant l'execució	3,00	1 usuari addicional: 1,5 punts; 2 usuaris addicionals: 3 punts.
B6	Millora objectiva dels temps de resposta i resolució d'incidències sobre els mínims del plec	1,00	Compromís formal amb SLA millorat.



Règim interior - Contractació

Núm. Expedient: 2026/7322

B7	Configuració autònoma de workflows i circuits administratius sense necessitat de desenvolupament tècnic extern ni intervenció del fabricant.	5,00	Demostració funcional o documentació tècnica acreditativa.
B8	Capacitat de configuració autònoma de quadres de comandament i indicadors per usuaris funcionals sense dependència tècnica.	3,00	Demostració funcional o documentació tècnica acreditativa.
B9	Simulació d'impactes organitzatius, pressupostaris i retributius sobre plantilla, RLT i massa salarial.	5,00	Demostració funcional amb cas pràctic o documentació tècnica acreditativa.
B10	Departament intern de Consultoria Estratègica que proporioni Gestió Integral del talent amb enfocament 360	4,00	Declaració responsable
B11	Ampliació de connexió 24/07	2,00	Declaració responsable
B12	ENS ALT	3,00	Declaració responsable
B13	EIPD (compliment del RGPD en el producte) Avaluació d'impacte en protecció de dades.	3,00	Declaració responsable

Per tal de garantir la realitat de les funcionalitats declarades, l'Ajuntament podrà requerir una demostració presencial o telemàtica prèvia a la proposta d'adjudicació. La no acreditació de les funcionalitats ofertades comportarà la no valoració del criteri corresponent i, si escau, les conseqüències previstes al PCAP. La demostració funcional tindrà caràcter exclusivament acreditatiu de les funcionalitats declarades a l'oferta.

C. Observació jurídica sobre els criteris

Els criteris tècnics s'han de redactar sempre de manera neutral, sense referències a marques, fabricants o denominacions comercials concretes. Les funcionalitats valorades han d'estar vinculades a l'objecte del contracte, ser verificables i respectar els principis d'igualtat, concurrència, transparència i proporcionalitat.



ANNEX III. Model de verificació funcional

Les empreses licitadores hauran de presentar una declaració responsable de compliment dels requeriments mínims i, si escau, de les millores ofertades. L'Ajuntament podrà requerir demostració funcional dels elements indicats.

Funcionalitat	Compliment mínim	Millora valorable	Observacions
Nòmina i retribucions	Sí / No	Sí / No	
Integració TGSS / SILTRA / RED	Sí / No	Sí / No	
Integració SEPE / Contrat@ / Certific@	Sí / No	Sí / No	
Portal de l'empleat	Sí / No	Sí / No	
Gestió del temps integrada	Sí / No	Sí / No	
Plantilla i RLT	Sí / No	Sí / No	
Valoració de llocs	Sí / No	Sí / No	
Quadres de comandament	Sí / No	Sí / No	
Migració des de sistema actual	Sí / No	Sí / No	
SAU i suport	Sí / No	Sí / No	

Tordera, en data de signatura electrònica
El cap de Recursos Humans i Organització, Juan Antonio Hernández Marmol

