

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE ASESORÍA JURÍDICA Y ECONÓMICA PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO Y LA ADAPTACIÓN DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL Y RETRIBUTIVA DE EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE ACTIVOS, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (en adelante EPGASA) es una sociedad mercantil, cuyo capital pertenece al 100% a la Junta de Andalucía siendo, por tanto, una sociedad instrumental del sector público andaluz. Como sociedad mercantil del sector público andaluz recogida en el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de Andalucía, le es de aplicación alguna de la normativa autonómica y estatal de aplicación al personal al servicio del sector público.

EPGASA dispone de un convenio colectivo con una duración inicial para el periodo 2009-2012 que se encuentra en situación de ultraactividad. El citado convenio colectivo tiene suspendidos la aplicación de determinados artículos atendiendo a legislación actual de la Junta de Andalucía.

Actualmente forman la plantilla de personal 44 trabajadores de los que se encuentran acogidos al convenio colectivo 41; los restantes, un trabajador dispone de contrato de alta dirección y otros dos trabajadores se regulan por sus contratos laborales y la legislación vigente que les sea de aplicación.

La estructura profesional y retributiva actual es la determinada en el Convenio Colectivo 2009-2012 y define grupos y categorías profesionales que deben adaptarse al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, en el Convenio Colectivo determina una serie de complementos retributivos que deberán adaptarse para dotar de flexibilidad e independencia y neutralidad a la estructura retributiva de EPGASA y cumplir, asimismo, así como los requerimientos que en esta materia ha realizado la regulación normativa de la comunidad autónoma andaluza. Para ello, deberá compararse la estructura retributiva de las entidades y entes que conforman el sector público andaluz, así como otras entidades que a juicio del contratista puedan servir de referencia.

Todas las adaptaciones de la estructura profesional y retributiva que se propongan deberán desarrollarse dentro de los límites del marco normativa que le sean de aplicación y destacamos, los límites cuantitativos, entre otros, sin variación de la masa salarial de EPGASA.

La sociedad cuenta con una definición de puestos de trabajo y valoración de puestos de trabajo realizada de forma interna que se pondrá a disposición del adjudicatario.

Se adjunta enlace al a documentación del portal de la transparencia relacionada con el personal de EPGASA:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/agesa/estructura/transparencia/empleo-publico/informacion-personal/62248.html>

La nueva estructura profesional y retributiva deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores y sobre esta se sustentará el nuevo convenio colectivo. El adjudicatario formará parte de la mesa de



negociación y asesorará a los representantes de la empresa en el ámbito del objeto de esta licitación. Adicionalmente, elaborará y asesorará a la sociedad en la elaboración de informes, subsanaciones y cuanta documentación administrativa sea necesaria para la obtención de las autorizaciones preceptivas, tanto administrativas como laborales, de los órganos de la Junta de Andalucía a los que tanto, un nuevo convenio colectivo y una nueva estructura profesional y retributiva están sometidos atendiendo a la legalidad vigente.

2. DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO REQUERIDO

El objeto del contrato consistirá, en relación con la ejecución de un nuevo convenio colectivo y una nueva estructura profesional y retributiva adecuada al contexto actual en el que EPGASA tiene que operar y los requerimientos normativos de aplicación a la sociedad, en el asesoramiento jurídico y económico a la empresa en las materias objeto de esta licitación, la negociación con los representantes de los trabajadores, elaboración de informes, actas, autorizaciones y cualquier documento de naturaleza análoga, incluida la redacción del convenio colectivo, reuniones de preparación con los representantes de la empresa, tramitación de la publicación, o cualquier actividad necesaria para el buen fin del servicio.

2.1. En relación con la estructura profesional y retributiva, la prestación del servicio consistirá en:

Fase I

- análisis y diagnóstico sistema actual: organigrama, puestos de trabajo: funciones, valoración puestos de trabajo, catálogo de puestos de trabajo, estructura retributiva actual.
- análisis comparativo con sistema retributivo de las entidades instrumentales del sector público andaluz y personal laboral Junta de Andalucía.
- determinación y configuración de grupos profesionales, clasificación puestos de trabajo por grupo profesional y de igual valor.
- diseño de los puestos de trabajo, descripción de las tareas y funciones, retribuciones, formación, competencias necesarias, etc. de los diferentes puestos de trabajo. Elaboración de fichas descriptivas por puestos de trabajo. Elaboración catálogo puesto de trabajo resultante.
- determinación estructura retributiva: definición y cuantificación salario base y complementos por grupos profesionales y puestos de trabajo.
- adaptación de la valoración de los puestos de trabajo por grupo de factor realizada por la sociedad.

Fase II

- reuniones con la Representación legal de los trabajadores para la negociación de la estructura profesional y retributiva; incluyendo las negociaciones que pudieran necesarias hasta obtener autorización administrativa del órgano de la Junta de Andalucía preceptivo.
- reuniones con la representación de la empresa.
- preparación de cuantos informes y actas sean requeridos por la representación de la empresa como para las autorizaciones preceptivas necesaria.

Fase III

- Obtención autorizaciones administrativas



2.2. En relación con el Convenio Colectivo, la prestación del servicio consistirá en:

Fase I, preparación del convenio colectivo

- revisión Convenio anterior y detectar elementos sujetos a actualización
- establecer estrategia negociación con la empresa, asesoramiento en herramientas de flexibilidad, propuestas de actualización y mejora del convenio colectivo alternativas a llevar a cabo, calendario y medidas por bloque de negociación. Elaboración plataforma convenio colectivo, así como redacción del convenio colectivo.
- posibles informes vinculados a la Fase I. (5 informes aproximadamente)

Fase II, negociación del convenio colectivo

- preparación de la reunión con la representación de la empresa
- reuniones con la representación legal de los trabajadores
- elaboración por parte del adjudicatario de toda la documentación necesaria tanto de carácter externo a presentar ante las autoridades administrativas y laborales competentes (MEMORIA JUSTIFICATIVA Y MEMORIA ECONÓMICA, Respuestas a requerimientos...)
- posibles informes vinculados a la Fase II (5 informes aproximadamente)

Fase III, ejecución del convenio colectivo

- inscripciones correspondientes del Convenio Colectivo aprobado.
- actuaciones de asesoramiento a la hora de proporcionar la información, comunicación y difusión a todos los trabajadores de las nuevas medidas

3. EJECUCIÓN DEL SERVICIO

Asesoramiento en relación con la estructura profesional y retributiva

- Se deberá definir los grupos profesionales de forma que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. El criterio y sistema que se establezca, en todo caso, deberá cumplir con la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los



factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- El análisis de los puestos de trabajo suministrará información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del perfil de competencias necesario para su correcto desempeño. El análisis de puestos de trabajo como instrumento para la planificación del empleo público y deberá poder ser utilizado para el diagnóstico y diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos de la Empresa, de modo que la información contenida en el análisis de los puestos de trabajo deberá cumplir con los criterios de relevancia, fiabilidad, validez, objetividad y transparencia.

Las fichas descriptivas de cada puesto tipo de trabajo, que recojan todos los contenidos que atendiendo a la legalidad vigente sean exigidos de modo que el perfil de competencias requerido para cada puesto será tenido en cuenta para los procesos de selección, formación, movilidad y carrera profesional.

La definición de los puestos de trabajo incluirá como mínimo la siguiente de la información:

- Código y nombre del puesto.
- Descripción del puesto de trabajo: misión, funciones, tareas y responsabilidades asociadas al puesto.
- Nivel del puesto o categoría profesional: especifica la posición que ocupa un puesto en la estructura jerárquica de una organización.
- Departamento/Unidad.
- Convenio colectivo aplicable.
- Formación requerida: detalla el tipo de formación académica que debe poseer el puesto de trabajo.
- Experiencia profesional previa: detalla el tipo de trayectoria profesional que debe tener el candidato que quiera acceder a un puesto de trabajo.
- Competencias y habilidades: puntualiza las habilidades y cualidades personales que debe poseer el candidato que quiera acceder a un puesto de trabajo. Se incluyen: nivel de idiomas, conocimientos informáticos, certificados y habilitaciones
- Requerimientos extra: define requisitos específicos del puesto.
- Retribuciones.

A partir de esta información se elaborará un catálogo de puestos de trabajo.

- Se definirá una estructura del salario que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.
- En las propuestas de la estructura retributiva se respetarán las retribuciones de los puestos de trabajo actuales, y se propondrán modificaciones en el caso de que evaluada su razonabilidad de acuerdo con



las funciones de cada puesto de trabajo, la comparación con las retribuciones del personal laboral al servicio de la Administración del sector público de la comunidad autónoma andaluza, así como otras empresas públicas del mismo sector y atendiendo a los principios rectores de asignación y utilización de recursos públicos tales como la objetividad, eficacia y eficiencia e igualdad de género, se concluya preciso una modificación de la citada retribución. Todo ello con el fin de que dicho instrumento o relación de puestos de trabajo, sea informado favorablemente por la Dirección General Planificación y Organización del Sector Público Andaluz.

- Asimismo, se actualizará y adaptará la valoración de puestos realizada por la sociedad respectándose en todo caso las características y necesidades específicas de la sociedad bajo los principios de homogeneidad, transparencia y coherencia con la organización.
- La ejecución del asesoramiento deberá realizarse partiendo de la estructura actual modificándose, en su caso, para adecuarse a los nuevos requerimientos de la legislación laboral estatal y la normativa autonómica, dotando a la sociedad de un instrumento ágil para la organización del trabajo y el cumplimiento de los fines sociales.
- No podrá plantear una estructura profesional y retributiva que implique un aumento de la masa salarial tal y como se define en la ley de Presupuestos de la Comunidad de Andalucía vigente.
- Para el cálculo del presupuesto de licitación se han realizado estimaciones de las reuniones para la ejecución del servicio, no obstante, se realizarán cuantas reuniones sean necesarias para llevar a término la ejecución del servicio, así como emisión de informes necesarios, sin que el aumento de ejecución sobre la estimación realizada suponga una modificación del precio del contrato adjudicado.

Asesoramiento en relación con el Convenio Colectivo

- La empresa adjudicataria tendrá la condición de asesor definida en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- La empresa adjudicataria será la responsable de elaboración la estrategia de negociación que deberá ser consensuada con los representantes de la empresa. Asimismo, debería disponer de habilidades de comunicación efectivas, comprensión de las necesidades de ambas partes y la capacidad de llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos, actuando en el desarrollo del proceso de negociación de buena fe. La comunicación será abierta y transparente durante las negociaciones.
- La ejecución del servicio se realizará en distintas fases. Si por motivos de como esta desarrollándose las negociaciones, la sociedad decidiera no proseguir con la negociación del convenio colectivo, no se devengará los honorarios por prestación de servicio de las fases no ejecutadas, y para la fase en vigor, se devengarán los honorarios en función de los servicios realmente ejecutados.
- Para el cálculo del presupuesto de licitación se han realizado estimaciones de las reuniones para la ejecución del servicio, no obstante, se realizarán cuantas reuniones sean necesarias para llevar a término la ejecución del servicio, así como emisión de informes necesarios, sin que el aumento de ejecución sobre la estimación realizada suponga una modificación del precio del contrato adjudicado.



Medios técnicos y/o humanos necesarios para la prestación del servicio.

La empresa adjudicataria deberá asignar a la ejecución del contrato los medios técnicos y humanos necesarios para su adecuada ejecución. Los medios humanos mínimos requeridos para la ejecución del contrato serán: un responsable de la ejecución del contrato y, al menos, dos colaboradores con formación universitaria superior en materia de Derecho y/o Relaciones laborales. Asimismo, deberá contar en el equipo de trabajo con un especialista en la adaptación de la estructura profesional y retributiva.

El Adjudicatario dispondrá de oficinas propias, así como de los medios necesarios para llevar a cabo los servicios contratados, los cuales pondrá a disposición de EPGASA a fin de cumplir el objeto del contrato.

Las reuniones que deban mantenerse tanto con la representación de los trabajadores como con la representación de los trabajadores se realizarán con carácter general, de forma presencial en las oficinas de EPGASA, actualmente en Pabellón de la Navegación y Edificio Expo, ambas en Isla de la Cartuja, Sevilla.

3. PRECIO Y PAGO DEL PRECIO

Como retribución por sus servicios, el Adjudicatario percibirá:

3.1. Por el asesoramiento en relación con la estructura profesional y retributiva el importe adjudicado correspondiente a esta parte del contrato se entenderá devengado de acuerdo con el siguiente calendario:

- Tras la formalización del contrato, 5%.
- Finalización fase I: Tras obtener el visto bueno de EPGASA de la nueva estructura profesional y retributiva: definición de grupos profesionales, definición y cuantificación de la estructura salarial, definición y valoración de los puestos de trabajo, catalogo puestos de trabajo, etc: 60%.
- Finalización fase II: Tras la finalización de la negociación con los representantes de los trabajadores, 25%.
- Finalización fase III: Tras la obtención de las autorizaciones administrativas de la Junta de Andalucía preceptivas, 10%.

3.2. Por el asesoramiento en relación con el Convenio Colectivo e importe adjudicado correspondiente a esta parte del contrato se entenderá devengado de acuerdo con el siguiente calendario:

- Al inicio de la Fase I preparación del convenio colectivo: 5%.
- A la finalización de la fase I: 25%.
- A la finalización de la fase II: 65%
- A la finalización de la fase III: 5%.



- 3.3. A estos efectos el Adjudicatario emitirá factura mensual por el trabajo realizado y EPGASA satisfará el importe de las prestaciones realizadas durante el mes precedente, con las retenciones que correspondan, en un periodo máximo de treinta días desde la recepción de la factura, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que el Adjudicatario designe, contra entrega de la oportuna factura en la que se hará constar de forma separada el IVA correspondiente a la operación. Los gastos de desplazamiento a la sede de la Sociedad con motivo del asesoramiento integral se consideran incluidos en el precio anual ofertado por los servicios.
- 3.4. El precio del contrato no podrá ser objeto de ninguna clase de incremento o actualización durante su vigencia.

4. RESPONSABLES DEL CONTRATO

- 4.1. EPGASA designa como responsable del contrato a la persona titular de la Dirección financiera o persona en quien delegue, a quien corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, así como reforzar el control del cumplimiento de éste y agilizar la solución de los diversos incidentes que puedan surgir durante su ejecución, sin que en ningún caso estas facultades puedan implicar el ejercicio de potestades directivas u organizativas sobre el personal del adjudicatario.
- 4.2. El responsable del contrato por parte del adjudicatario será el responsable del Equipo de trabajo, que mantendrá las relaciones con EPGASA y que estará a disposición de ésta cuando sea necesario.

5. CONFIDENCIALIDAD

- El adjudicatario queda obligado a tratar los datos de carácter personal con la finalidad exclusiva de la realización de las prestaciones objeto del contrato.
- En consecuencia, los citados datos no podrán ser objeto de ningún tratamiento destinado a fines distintos a la prestación del contrato.
- Todos los datos facilitados, en cualquier tipo de soporte, se encontrarán protegidos con estricta aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás legislación que sea de aplicación, reservándose EPGASA la facultad de inspección de su cumplimiento.
- Asimismo, el adjudicatario quedará obligado a aplicar a los datos personales las medidas de seguridad del nivel que corresponda, en aplicación de lo establecido en el precitado Reglamento y en cualquier otra normativa que resulte de aplicación.
- La empresa adjudicataria y el personal encargado de la realización de las tareas guardará secreto profesional sobre toda la información, documentos y asuntos a los que tenga acceso o conocimiento



durante la vigencia del contrato, estando obligado a no hacer públicos o enajenar cuantos datos conozcan como consecuencia o con ocasión de su ejecución, incluso después de finalizar el plazo contractual.

- Cualquier tratamiento de datos que no se ajuste a lo dispuesto en este Pliego será causa específica de resolución contractual.
- El adjudicatario deberá declarar expresamente que conoce quedar obligado al cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás legislación que le sea de aplicación en esta materia y se compromete explícitamente a formar e informar a su personal en las obligaciones que de tales normas dimanen.
- El adjudicatario se compromete a no dar información ni datos proporcionados para cualquier otro uso no previsto en el presente Pliego o en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

6. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

EPGASA mantiene un firme compromiso con el cumplimiento de la legalidad y desde ese compromiso desarrolla su actividad empresarial bajo una cultura de cumplimiento, basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la corrupción en los negocios y cualesquiera otros actos ilícitos y situaciones de fraude. Por este motivo, EPGASA ha integrado en su actividad un modelo de prevención de delitos para detectar y evitar ese tipo de conductas y ha publicado su Código de Conducta Empresarial (<https://www.epgasa.es/compliance/codigo-de-conducta.pdf>), con el que pretende poner en conocimiento de terceros la intención de EPGASA de definir los más altos estándares éticos, que deben cumplir todos aquellos terceros que presten algún tipo de servicios a la empresa.

La aceptación del contrato por el adjudicatario supone el compromiso por parte de este del cumplimiento de los valores y principios recogidos en el Código de Conducta Empresarial de EPGASA y se compromete a poner en conocimiento de la organización cualquier incumplimiento del Código a través de la dirección de correo electrónico gerencia@epgasa.es

EPGASA se abstendrá de trabajar con aquellos terceros que no cumplan con lo establecido en el presente Código y se reserva el derecho a poner fin a la relación contractual de aquellos que lo incumplan.

Nieves Olivar
Directora financiera
En Sevilla, a la fecha de la firma electrónica