



Ports de Balears



Autoritat Portuària de Balears

E22-0032

**PLIEGO DE PRESCRIPCIONES
TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN
DE LA A.T. PARA EL DESARROLLO DE
UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y
REDACCIÓN E IMPLANTACIÓN DEL I
PLAN DE IGUALDAD DE LA APB**

**CALIDAD, MEDIO AMBIENTE,
INNOVACIÓN Y RSC**

AÑO: 2022



PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LA A.T. PARA EL DESARROLLO DE UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y REDACCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA APB (E22-0032)

1. ANTECEDENTES	2
2. OBJETO DEL PRESENTE DOCUMENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN	3
3. ALCANCE Y OBJETIVOS	4
4. METODOLOGÍA Y GOBIERNO DEL PROYECTO	6
4.1. METODOLOGÍA DE PROYECTO	7
4.2. MODELO DE GOBIERNO	7
4.2.1. <i>Seguimiento del Proyecto</i>	7
4.2.2. <i>Condiciones del servicio</i>	8
4.2.3. <i>Entrega y aceptación de trabajos</i>	8
4.2.4. <i>Documentación y cierre del proyecto</i>	8
5. MEJORAS	9
6. PROPIEDAD DE LOS RESULTADOS	9
7. PLAZO	10
8. PRESUPUESTO	10
9. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS	11
9.1. LEGISLACIÓN Y NORMATIVA TÉCNICA APLICABLE	11
9.1.1. <i>Normativa sobre protección de datos y derecho al honor</i>	11
9.1.2. <i>Normativa sobre seguridad y salud</i>	12
10. CONDICIONES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO	12
10.1. RESPONSABLE DEL CONTRATO	13
10.2. MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES	13
10.3. SUBCONTRATOS Y/O SUBROGACIÓN DEL PERSONAL	14
10.4. PROGRAMACIÓN DE LOS TRABAJOS	15
10.4.1. <i>Reunión de lanzamiento del proyecto</i>	15
10.5. DISPONIBILIDAD Y PENALIZACIONES	15
10.6. RECEPCIÓN DE LOS TRABAJOS	17
10.7. CONTRADICCIONES Y OMISIONES DEL PRESENTE DOCUMENTO	18



1. ANTECEDENTES

El principio de igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo se recogen en diferentes normas jurídicas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2, los miembros se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”. El Estado español ratificó la Convención en 1983.

Desde la constitución de la CEE con el Tratado de Roma el 25 de marzo de 1957, las instituciones europeas han tenido presente la igualdad entre los sexos y el principio de no discriminación. Con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam (aprobado por el Consejo Europeo el 16 y el 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea se tienen que dirigir a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3).

En el Estado español, la garantía última del ordenamiento jurídico en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la encontramos en la Constitución española de 1978, donde aparece mencionada de forma genérica en el artículo 9.2 y de manera más específica en el artículo 14, encuadrado este último en el apartado dedicado a los derechos y deberes fundamentales.

La norma básica que regula todo aquello relativo a la igualdad de oportunidades es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (LOIEMH) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En el ámbito de las Illes Balears, el artículo 17 del texto aprobado por la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de autonomía de las Illes Balears, consagra que «Todas las mujeres y los hombres tienen derecho al desarrollo libre de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía».

La Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, considera que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni tiene que ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que tiene que informar el ordenamiento jurídico entero.

La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres incorporó novedades relevantes en materia de igualdad, tanto en las administraciones públicas como en entidades privadas y dispuso que las administraciones públicas tienen que incorporar la perspectiva de género en el diseño de sus políticas, así como incluir esta perspectiva en los estudios y las estadísticas, con el fin de hacer visible el trabajo y la presencia de las mujeres en nuestra sociedad.



Autoritat Portuària de Balears

En el ámbito del derecho administrativo, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, expresa de manera tajante la obligatoriedad que tienen las administraciones públicas de elaborar un plan de igualdad para desarrollar en el convenio colectivo para el personal laboral y/o un acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en el caso y en los términos que se prevean.

Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Por último cabe recordar que el 25 de septiembre de 2015, la ONU aprobó en reunión plenaria de la Asamblea General, una agenda que lleva por nombre «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible». La Agenda 2030, que entró en vigor día 1 de enero de 2016, identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para lograr el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible. Entre ellos, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 busca, específicamente, lograr la igualdad de género, por lo que este proyecto asumirá sus preceptos y recomendaciones como guía para alcanzar su cometido.

2. OBJETO DEL PRESENTE DOCUMENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Hace ya más de tres décadas que la Organización Marítima Mundial (OMI) inauguró su programa de género. Desde entonces, se ha incentivado tanto la formación como la incorporación de mujeres a empleos del sector marítimo. A pesar de estos esfuerzos, en 2019 las mujeres representaban únicamente el 2% de un total de 1,2 millones de trabajadores.

Cifras como estas se deben al hecho de que, en muchos casos, sigue habiendo una clara división entre puestos que se consideran masculinos y femeninos.

La Autoridad Portuaria de Baleares (APB en adelante), comenzó a implementar políticas de igualdad entre mujeres y hombres a partir de la formalización del Plan de Igualdad de Puertos de Estado y de las Autoridades Portuarias el pasado 6 de Julio de 2011. En esta línea, su política de RSC apuesta por apoyar la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la implantación, en la entidad, de medidas acordadas en un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad están regulados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y los definen como un conjunto ordenado de medidas, negociadas y acordadas, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, después de haber hecho un diagnóstico de la situación. Estas medidas deben de estar destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo anterior y dado que la vigencia del Plan de Igualdad de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias expiró hace 6 años, el objeto del presente documento es determinar las prescripciones técnicas que rijan la contratación de un



Autoritat Portuària de Balears

servicio para llevar a cabo el diagnóstico de la situación de la empresa desde la perspectiva de género, así como la elaboración, implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad de la APB.

Las instituciones tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura social, e incorporarlo de forma permanente en su gestión, garantizando que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, la participación y permanencia en todas las prácticas de gestión de recursos humanos. En este sentido, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse con el contrato son las siguientes:

- La especial formación y experiencia previa en el desarrollo de diagnósticos de situación en materia de igualdad y planes de acción en administraciones públicas.
- El análisis detallado de información sensible, la preparación de materiales, convocatorias y otro tipo de documentación necesaria para la correcta implementación y comunicación del Plan de igualdad.
- La formación y asesoría a las personas participantes en la planificación, ejecución y evaluación del Plan, designadas en cada área para el impulso de las políticas de igualdad en la APB sobre temas específicos que conlleven dificultad o complejidad técnica en materia de igualdad.
- El impulso de nuevas metodologías que incentiven, fomenten y faciliten la participación y el trabajo coordinado de todas las áreas de la APB en materia de igualdad.

Es por ello que los servicios objeto del contrato no pueden ser desarrollados mediante medios propios personales de la APB debido a la intensidad y dedicación que supone las actividades propias del proyecto.

Por ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 28 de la Ley de Contratos del Sector Público, se hace constar la idoneidad del objeto y contenido del contrato proyectado para satisfacer estas necesidades siendo necesario, por tanto, la tramitación del correspondiente expediente de contratación.

3. ALCANCE Y OBJETIVOS

El proyecto comprende el siguiente alcance:

1. Establecer un plan de trabajo de forma coordinada entre el equipo técnico de la empresa adjudicataria y el personal de la APB encargado de desarrollar el proyecto, para programar contenidos y actuaciones que permitan obtener un seguimiento formal del proyecto.
2. Definir las fases a seguir y las personas implicadas en cada una de ellas, un calendario de actuaciones y una previsión de recursos para cada una de las acciones previstas.
3. Definir los canales de comunicación más eficientes para la transmisión de la información antes y durante la ejecución del proyecto.



4. Constituir la Comisión Negociadora, definir a los participantes, su reglamento y formar a sus componentes a través de una entidad que a su vez cumpla las condiciones que exige la normativa vigente para impartir formación en materia de igualdad.

5. Realizar un diagnóstico transversal de la institución para conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la APB. Para ello, es necesario recopilar información de manera sistematizada tanto interna como externamente, asegurando la inclusión de:

- A. Un sistema de valoración de puestos de trabajo definido a partir de las prescripciones establecidas por el ministerio de igualdad.
- B. Un registro retributivo definido a partir de las prescripciones establecidas por el ministerio de igualdad.
- C. Información general sobre los puntos que indica la norma vigente:
 - Análisis por áreas:
 - Procesos selectivos
 - Condiciones de trabajo
 - Formación.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Ejercicio corresponsable, derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Valoración de puestos de trabajo:
 - Definición de factores
 - Determinación de puestos
 - Análisis de género
 - Puntuación de puestos
 - Análisis VPT
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo:
 - Auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Análisis de otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.
- D. Una descripción de resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Estas conclusiones serán las que nos sirvan de punto de partida para el diseño del I Plan de Igualdad de la APB.

6. Diseñar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la APB, acorde con las conclusiones del diagnóstico y desarrollando indicadores vinculados a cada uno de sus objetivos, lo que permitirá tanto realizar su seguimiento y grado de implementación como evaluar los resultados obtenidos. Definición de:



Autoritat Portuària de Balears

- Necesidades formativas en materia de igualdad para todo el personal indicado en el I Plan de Igualdad de la APB.
 - Contenidos y materiales necesarios para desarrollar una comunicación interna y externa inclusivas.
 - Un sistema de gestión del desempeño para poder evaluar y analizar las comparativas surgidas del diagnóstico.
7. Elaborar la documentación necesaria para complementar el Plan de Igualdad tal y como exige la norma: Promoción, Actas de Constitución, Actas de Negociación, Convenios, etc
8. Registrar en REGCON del Plan de Igualdad definitivo, con sus correspondientes subsanaciones de deficiencias.
9. Definición de la propuesta concreta de actuaciones para la sensibilización y la formación en materia de igualdad y prevención de violencia de género para responsables, la plantilla general y los representantes sindicales.
10. Seguimiento, supervisión y evaluación continua de las acciones y medidas, con la participación de los agentes implicados, así como definición de la propuesta de mejora y/o redefinición de medidas de conformidad con los indicadores de impacto de género determinados en el Plan de Igualdad. Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la empresa adjudicataria se encargará de las siguientes actuaciones:
- Participar en las reuniones del equipo responsable de igualdad aportando asesoramiento especializado y encargándose de la redacción de las actas.
 - Planificar las actuaciones de plan a realizar anualmente
 - Seguir el alcance de los objetivos definidos, su evolución y desarrollo a través del seguimiento de los indicadores.
 - Apoyar al equipo responsable de igualdad en la planificación de las acciones previstas.
 - Elaborar los informe anuales de seguimiento
 - Elaborar el informe final de evaluación de resultados y propuestas para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

La evaluación tendrá como objetivos los siguientes:

- Analizar la realización y ejecución de las acciones previstas en el Pla de Igualdad.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas oportunidades de mejora y de avance en el desarrollo de políticas de igualdad.

4. METODOLOGÍA Y GESTIÓN DEL PROYECTO

Tanto la Metodología como el Gobierno del proyecto se establecerán en la reunión de lanzamiento del proyecto, debiendo la empresa adjudicataria aportar la propuesta por adelantado para su puesta en común.



4.1. METODOLOGÍA DE PROYECTO

La metodología de desarrollo del proyecto será Agile con paquetes de trabajo, tareas y entregables para cumplir los requisitos del presente pliego. La empresa licitadora deberá describir sucintamente su aproximación a esta metodología.

La empresa adjudicataria facilitará la información actualizada diariamente para que el Responsable del Contrato de la APB conozca mediante tableros y gráfico la situación del proyecto en cada momento.

4.2. MODELO DE GOBIERNO

4.2.1. Seguimiento del Proyecto

La empresa adjudicataria designará un Jefe de Proyecto como interlocutor principal con la APB durante la ejecución de las actuaciones que deberá ser el propuesto en la oferta y deberá estar disponible para la interlocución con la APB siempre que esta estime necesario en el marco del desarrollo de las actividades definidas en el contrato.

De forma periódica se deberán realizar distintas reuniones de seguimiento, preferentemente por videoconferencia, si bien podrán ser de forma presencial en las oficinas de la APB cuando así se requiera.

Se requieren los siguientes puntos:

1. El Jefe de Proyecto, junto con su equipo si lo hubiera, realizará un seguimiento continuo de la evolución del proyecto y asistirá, junto con los técnicos que se estime conveniente, a las reuniones de seguimiento y revisiones técnicas que convoque la APB, y con la periodicidad que ésta designe.
2. La APB se reserva el derecho a solicitar el cambio de interlocutor en cualquier momento de la ejecución del proyecto, siendo responsabilidad de la empresa adjudicataria la presentación de un sustituto en un plazo no superior a **quince (15) días**. Si durante la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria propusiera el cambio del Jefe de Proyecto, esta circunstancia ha de ser comunicada al Responsable del Contrato de la APB con una antelación de **quince (15) días**.
3. La empresa adjudicataria se compromete a generar toda la documentación que la APB solicite para el seguimiento de los trabajos realizados. Toda documentación generada por el adjudicatario en ejecución del contrato será propiedad exclusiva de la APB.
4. La empresa licitadora presentará una propuesta metodológica en su oferta, aunque, al comienzo de los trabajos, en la reunión de lanzamiento, la empresa adjudicataria presentará, basada en su propuesta inicial presentada al proceso de licitación, una propuesta completa de gestión del proyecto (mecanismos de gestión y coordinación), plazos, hitos intermedios, dependencias de actuaciones, mecanismos de control y de aseguramiento de la calidad, evaluación de riesgos y



propuesta de mitigación, recursos humanos destinados a la gestión del proyecto, roles y responsabilidades. Esta propuesta deberá ajustarse a las condiciones y requisitos que marca el presente documento.

4.2.2. Condiciones del servicio

1. La empresa adjudicataria asumirá todos los gastos de transporte y desplazamientos de su personal en el ejercicio de sus funciones, así como los gastos de material de oficina.
2. La empresa adjudicataria será responsable de la calidad técnica de los trabajos realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la APB de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.
3. La empresa adjudicataria deberá facilitar Al Responsable del contrato designado por la APB cuanta documentación le sea solicitada por esta para el control, seguimiento y evaluación del servicio. A estos efectos, la APB, mediante la persona responsable del contrato, establecerá aquellos sistemas de inspección y de control de calidad que considere adecuados para comprobar la calidad del servicio, la correcta ejecución del contrato, los procesos de trabajo, los medios materiales y, en general, el cumplimiento efectivo del servicio.
4. La empresa adjudicataria deberá comunicar con un plazo de antelación suficiente a la persona responsable del contrato designada por la APB cualquier modificación o alteración del programa presentado para su autorización, si procede.

4.2.3. Entrega y aceptación de trabajos

Estarán sujetos a los siguientes puntos:

1. Para formalizar la entrega de los diferentes elementos y prestaciones objeto del contrato la empresa adjudicataria redactará las correspondientes actas, las presentará para su firma y sellado a los representantes de las entidades receptoras de dichas prestaciones, y las remitirá a la APB para su aceptación.
2. Previa a la aceptación de los entregables, la APB se reserva el derecho de realizar todas las comprobaciones necesarias, bien directamente o por terceros, con el fin de asegurar que las entregas realizadas por la empresa adjudicataria cumplen con los requerimientos solicitados.

4.2.4. Documentación y cierre del proyecto

Estará sujeto a los siguientes puntos:

1. Toda la documentación generada por la empresa adjudicataria en ejecución del Contrato será propiedad exclusiva de la APB sin que dicho adjudicatario pueda conservarla, ni obtener copia de esta o facilitarla a terceros sin la expresa



autorización por escrito de la persona a cargo del proyecto, que la concederá, en su caso, previa petición formal de la empresa adjudicataria con expresión del fin.

2. Toda la documentación del proyecto deberá ser entregada obligatoriamente en soporte digital editable a través de medios electrónicos según lo regulado en la Ley 39/2015. Esta documentación no podrá contener ningún tipo de rectificación o tachón, siendo esto motivo suficiente para su devolución y no contabilizando como entregada hasta que no se reciba la documentación correcta. La documentación no podrá ser elaborada a mano, con la excepción de los datos que deban ser recabados en el momento de la entrega del equipamiento (datos del firmante del documento, etc.).
3. Adicionalmente, si la APB lo considera oportuno, se entregará un CD/DVD/USB o dispositivo de almacenamiento equivalente con la recopilación de toda la información final de proyecto, incluyendo además cualquier otra información relacionada con el proyecto, como, por ejemplo, actas de reuniones, especificaciones concretas, etc.

5. MEJORAS

La empresa licitadora podrá presentar en su oferta las mejoras al pliego, relacionadas con el objeto del contrato, que estime oportunas y que se compromete a incluir en los trabajos a realizar; en ningún caso pueden suponer incremento del presupuesto de adjudicación. La empresa licitadora podrá añadir a las acciones de implantación y desarrollo los elementos que considere que aportan más valor a la APB.

En todos los casos, deberán aportar una descripción detallada de la mejora propuesta en la que se especifiquen los medios a emplear y los resultados previstos en cada caso.

6. PROPIEDAD DE LOS RESULTADOS

La empresa adjudicataria declarará estar en derechos de propiedad de todos los elementos proporcionados a la APB, o tener una política clara respecto a los suministros de terceros.

Sin perjuicio de lo establecido por la ley sobre propiedad intelectual, la empresa adjudicataria aceptará expresamente que la propiedad de toda la información desarrollada en este proyecto será propiedad de la APB a todos los efectos.

La empresa adjudicataria no divulgará públicamente el alcance, contenido y resultados de esta licitación salvo autorización expresa por la APB.



7. PLAZO

El plazo máximo de ejecución del contrato será de **cuatro (4) años**, sin posibilidad de prórroga, a contar desde “el Acta de inicio” que coincidirá con la reunión de lanzamiento. La reunión de lanzamiento tendrá lugar en el plazo de una semana después de la firma del contrato.

8. PRESUPUESTO

El presupuesto de ejecución asciende a TRECE MIL EUROS (13.000 €) (Sin I.V.A. incluido) durante los cuatro años del proyecto repartidos de la siguiente forma:

Ud/Concepto	Rdto. (h)	Precio/ud. (euros)	Total
1.- AÑO 1: Elaboración del Plan	158,14	140,00	6.400,00
Creación comisión negociadora. Asesoramiento, formación y realización de actas	15	35	550,00 €
Elaboración del diagnóstico de situación	117,14	35,00	4.100,00 €
Sistema de valoración de puestos de trabajo	50,00	35,00	1.800,00 €
Interpretación y análisis de la auditoria salarial	22,00	35,00	800,00 €
Análisis del resto de información recopilada	42,86	35,00	1.500,00 €
Plan de acción. Definición de medidas a implementar	16,00	35,00	1.400,00 €
Registro en el REGCON	10,00	35,00	350,00 €
2.- AÑO 2: Implementación y seguimiento. Informe y acta.	62	35,00	2.200,00 €
2.- AÑO 3: Implementación y seguimiento. Informe y acta.	62	35,00	2.200,00 €
2.- AÑO 4: Implementación y seguimiento. Informe y acta.	62	35,00	2.200,00 €



TOTAL SIN IVA			13.000,00 €
21% IVA	13.000,00	21%	2.730,00 €
TOTAL PRESUPUESTO DE LICITACIÓN CON IVA			15.730,00 €

9. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

De forma adicional a las características expuestas en el apartado de Alcance, se deberán cumplir los siguientes requisitos.

9.1. LEGISLACIÓN Y NORMATIVA TÉCNICA APLICABLE

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del EETT.
- RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro. Modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de género.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Convenio colectivo sectorial aplicable.
- Todas cuantas normas e instrucciones básicas sean de aplicación a cada uno de los procedimientos previstos y de las actuaciones contempladas en el presente documento.

9.1.1. Normativa sobre protección de datos y derecho al honor

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.



Autoritat Portuària de Balears

- Real Decreto Ley 14/2019, de 31 de Octubre, por el que se adoptan medidas urgentes por razones de seguridad pública en materia de administración digital, contratación del sector público y telecomunicaciones.
- Reglamento (UE) Nº 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).
- Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Real Decreto 1720/2007, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

9.1.2. Normativa sobre seguridad y salud

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos y normas que la desarrollan.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

10. CONDICIONES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura de la empresa adjudicataria y se ejecutará con estricta sujeción a las estipulaciones contenidas en estas especificaciones técnicas aprobados por la entidad contratante.

Antes de la suscripción del contrato, la empresa adjudicataria deberá acreditar que ha realizado todas las gestiones pertinentes para poder iniciar de inmediato las labores previstas en esta contratación, de acuerdo con las previsiones de la vigente normativa y las indicaciones recogidas en el presente Pliego de Prescripciones Técnicas.

El órgano de contratación podrá ejercer en todo momento las facultades que en relación con la protección del dominio público le atribuye la legislación vigente.

En general, la empresa adjudicataria responderá de cuantas obligaciones le vienen impuestas en su carácter de empleador, así como del cumplimiento de cuantas normas regulan y desarrollan la relación laboral o de otro tipo existentes entre aquél, o entre sus subcontratistas, y los trabajadores de uno y otros, sin que pueda repercutir contra la APB ninguna responsabilidad que, por incumplimiento de alguna de ellas, pudieran imponerle los organismos competentes.



En cualquier caso, la empresa adjudicataria indemnizará a la APB de toda cantidad que se viese obligada a pagar por incumplimiento de las obligaciones aquí consignadas, aunque ello le venga impuesto por resolución judicial o administrativa.

10.1. Responsable del contrato

Por parte del Órgano Competente de la APB se designará expresamente un Responsable del Contrato, de conformidad con lo reseñado en la vigente normativa de contratación.

El Responsable del Contrato desempeñará una función coordinadora y establecerá los criterios y líneas generales de la actuación de la Empresa Adjudicataria.

Serán funciones del Responsable del Contrato, entre otras, las siguientes:

- Dar el visto bueno a cada uno de los documentos y/o unidades ejecutadas del presupuesto, firmando todos los documentos de los mismos.
- Interpretar el Pliego de Prescripciones Técnicas y demás condiciones establecidas en el Contrato o en otras disposiciones legales.
- Establecer y concretar los criterios a la empresa adjudicataria y supervisar el desarrollo de los trabajos.
- Emitir las relaciones valoradas y las certificaciones para el abono de los trabajos, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares del Contrato, o documento que lo sustituya.
- Facilitar a la empresa adjudicataria la información necesaria para una correcta ejecución de los trabajos contemplados.
- Preparar la recepción única y definitiva para la totalidad de los trabajos, y efectuar la liquidación del Contrato.

La empresa adjudicataria comunicará al Responsable del Contrato la ubicación de sus oficinas, los teléfonos y correos electrónicos de contacto y la persona o personas que le representarán durante el plazo de duración del contrato, y se deberá comprometer a notificar de inmediato cualquier variación de estos datos, que, en todo caso, deberán ajustarse a la vigente normativa, a las prescripciones de este documento y del condicionado anexo al contrato y a las indicaciones del Responsable del Contrato.

10.2. Medios humanos y materiales

La empresa adjudicataria debe especificar en la oferta el equipo de trabajo con las siguientes especificaciones:

1. Número y cualificación de los profesionales, siendo necesario que el equipo de trabajo tenga experiencia en la elaboración de Planes de Igualdad en entidades públicas o mixtas (empresas concesionarias de entidades públicas).
2. Se valorará especialmente la experiencia en el desarrollo de planes de Igualdad en empresas del sector náutico y/o administraciones portuarias similares a la APB.



Autoritat Portuària de Balears

3. Como mínimo uno de los miembros del equipo puesto a disposición por la empresa adjudicataria deberá de contar con titulación de grado en ADE o Económicas a los efectos de poder elaborar la Auditoría Salarial con el rigor y la diligencia adecuados.
4. Los miembros del equipo consultor deberán haber recibido al menos 15 horas de formación por parte de una entidad acreditada por ENAC con contenidos específicos en Legislación Española Vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la elaboración de Planes de Igualdad.
5. El consultor/a de referencia deberá poder demostrar experiencia en el uso de la herramienta del Ministerio de Igualdad para el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo. Así como en el proceso de registro de planes de igualdad en REGCON.

La empresa adjudicataria se responsabilizará de la organización de los trabajos garantizando la consecución de los objetivos planteados

La empresa adjudicataria deberá disponer en todo momento de personal suficiente y capacitado para la ejecución del proyecto, sin que la reducción del mismo pueda justificarse por razones de absentismo, enfermedad o vacaciones y permisos y quedando, en consecuencia, obligada a mantener durante todo el contrato el número de trabajadores inicialmente ofertados.

La empresa adjudicataria deberá poner en conocimiento de la APB la relación de todo el personal adscrito al servicio, con expresión de datos de identificación personal, categoría profesional y tipo de contrato, dando cuenta previa, para su autorización, de las variaciones que pudiera experimentar.

La relación laboral del personal que preste los servicios será entre ellos y la empresa adjudicataria del contrato. No se podrá repercutir a la APB ningún gasto derivado de dicha relación laboral.

La empresa adjudicataria se compromete al cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Seguridad y Salud, así como de los Convenios Colectivos vigentes que sean de aplicación.

La empresa adjudicataria entregará con la oferta un compromiso de adscripción de personal propuesto o de sustitución por iguales capacidades y experiencia

10.3. Subcontratos y/o subrogación del personal

La cesión y subcontratación de los trabajos se realizará atendiendo a la legislación vigente.

En caso de que se subcontrate alguno de los servicios incluidos en el presente proyecto, la empresa adjudicataria deberá transmitir a los posibles subcontratistas todos los requisitos establecidos en los pliegos de condiciones administrativas y técnicas, y muy especialmente, aquellos requisitos relacionados con la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información y de los servicios de la APB. La empresa subcontrada deberá también de cumplir las Condiciones Especiales de ejecución definidas en la documentación de este concurso.

El incumplimiento de esta prescripción será causa suficiente de rescisión del contrato.



10.4. Programación de los trabajos

La empresa adjudicataria se someterá a la aprobación del Responsable del Contrato, antes del comienzo de sus actuaciones, un programa de trabajo, con su plan de etapas, con especificaciones de los plazos parciales y fecha de terminación de las distintas fases, compatible con el plazo total de ejecución.

La empresa adjudicataria presentará, asimismo, una relación completa de los equipos y medios que se compromete a utilizar en cada una de las etapas del plan. Los medios propuestos quedarán adscritos a la ejecución de los trabajos sin que, en ningún caso, la Empresa Adjudicataria pueda retirarlos sin autorización del Responsable del Contrato de la APB en los periodos de trabajo contemplados en la planificación. De igual modo, la empresa adjudicataria deberá aumentar los medios auxiliares y el personal técnico siempre que el Responsable del Contrato compruebe que ello es necesario para el desarrollo de los trabajos en los plazos previstos, y así lo exija por escrito.

La aceptación del plan y del programa de trabajos, así como de la relación de medios propuestos, no implicará exención alguna de responsabilidad para la empresa adjudicataria en caso de incumplimiento de los plazos parciales o totales convenidos.

10.4.1. Reunión de lanzamiento del proyecto

Se realizará una semana después de la firma del contrato.

En esta reunión se preparará toda la documentación para cerrar los puntos abiertos estratégicos del contrato, así como terminar de resolver los puntos que no se encuentren bien definidos en la oferta.

10.5. Disponibilidad y penalizaciones

La empresa adjudicataria atenderá con su personal las llamadas - por cualquier medio de notificación – de la Dirección de la APB, o su representante, que se produzcan por necesidades de los trabajos y efectuará los trabajos complementarios requeridos, o ajustará su proceder a estas indicaciones.

Todas las penalizaciones previstas en este Pliego se harán efectivas mediante su deducción de los pagos que proceda realizar a la empresa adjudicataria y, no siendo esto posible, con cargo a la garantía definitiva que se haya constituido.

Los incumplimientos que pueda cometer la empresa adjudicataria en la realización de los trabajos se clasificarán en muy graves, graves y leves.

- **Incumplimientos muy graves:**
 - La no atención a las llamadas del Responsable del Contrato o persona en que delegue de forma reiterada.
 - La no emisión injustificada o falsedad de los informes periódicos de forma reiterada.

Se considera que un incumplimiento se produce de forma reiterada si se constata que se ha producido más de dos (2) veces en un plazo de seis meses consecutivos,



Autoritat Portuària de Balears

o más de cinco (5) veces en el plazo de duración del contrato, sin atender los avisos al respecto del Responsable del Contrato.

- **Incumplimientos graves:**
 - La comisión de cuatro (4) incumplimientos leves en menos de un (1) mes.
 - La acumulación de ocho (8) incumplimientos leves en tres (3) meses consecutivos.
 - Omisión importante y reiterada, pese a los avisos del Responsable del Contrato, en la gestión de la documentación legal asociada a los trabajos.
 - La acumulación de doce (12) incumplimientos leves en un (1) año.
 - La firma de los documentos del control de la prestación cuando no se hayan ejecutados los trabajos.

- **Incumplimientos leves:**

Se considerará incumplimiento leve la no realización puntual de alguna de las obligaciones reflejadas en el presente contrato, si no se justifica adecuadamente.

A continuación se definen algunos de los incumplimientos penalizables desglosados por distintos ámbitos de gestión.

1. En cuanto a los trabajos del contrato:
 - El retraso injustificado en la realización de los trabajos encomendados.
 - La no realización de alguno de los trabajos encomendados.
2. En cuanto a la uniformidad y el personal:
 - Incumplir indicaciones y/o recomendaciones por el Responsable del Contrato o quien éste designe.
 - Las faltas de respeto del personal con los usuarios y personal de la APB.
3. En cuanto a la organización de los trabajos:
 - El incumplimiento de cualquier otra obligación definida en este contrato.

Penalizaciones

Las penalizaciones se aplicarán para los incumplimientos muy graves y graves según los siguientes criterios:

- **Por incumplimientos muy graves:**
 - La no atención a las llamadas del Responsable del Contrato o persona en que delegue: penalización de un 5 % del valor del contrato.
 - La no emisión injustificada o falsedad de los informes periódicos: penalización de un 5 % del valor del contrato.

DOS (2) incumplimientos muy graves sancionados, podrán ser causa de rescisión del contrato, sin derecho a indemnización a favor de la empresa adjudicataria.

- **Por incumplimientos graves:**
 - Primer incumplimiento grave: 3% del valor del contrato.



- Segundo incumplimiento grave: 5% del valor del contrato.
- Tercer incumplimiento grave: 7% del valor del contrato.
- Cuarto incumplimiento grave y sucesivos: 10 % del valor del contrato.

DOS (2) incumplimientos graves sancionados en un (1) mes, o más de SEIS (6) en el transcurso del plazo del contrato, podrán ser causa de rescisión del contrato, sin derecho a indemnización a favor de la empresa adjudicataria.

- **Por incumplimientos leves:**
 - Primer incumplimiento leve: 1% del valor del contrato.
 - Segundo incumplimiento leve: 3% del valor del contrato.
 - Tercer incumplimiento leve: 5% del valor del contrato.
 - Cuarto incumplimiento leve y sucesivos: 7 % del valor del contrato.

SEIS (6) incumplimientos leves sancionados en un (1) mes, DIEZ (10) sancionados en el plazo de tres (3) meses consecutivos, o más de TRECE (13) sancionados en el transcurso del plazo del contrato, podrán ser causa de rescisión del contrato, sin derecho a indemnización a favor de la empresa adjudicataria.

10.6. Recepción de los trabajos

El Responsable del Contrato verificara durante la vigencia del mismo que la prestación realizada por la empresa adjudicataria se ajusta a las especificaciones técnicas recogidas en el presente documento.

Dentro del plazo de **un (1) mes**, a contar desde la fecha de finalización del servicio, deberá acordarse y ser notificada la empresa adjudicataria la liquidación correspondiente del contrato y detraérsele, en su caso, el saldo resultante.

Si los trabajos se encuentran en buen estado y con arreglo a las prescripciones previstas, el Responsable del Contrato los dará por recibidos, levantándose la correspondiente Acta de recepción, ajustadamente a lo antes previsto, y comenzando entonces el plazo de garantía.

Cuando los trabajos no se hallen en estado de ser recibidos se hará constar así en el Acta de recepción, señalándose los defectos observados, fijando un plazo para remediarlos. Si transcurrido dicho plazo la empresa adjudicataria no lo hubiese efectuado, se le podrá conceder un nuevo plazo improrrogable o declarar resuelto el contrato, fijándose la liquidación que proceda en función de los trabajos que se puedan dar por recibidos, con independencia de la aplicación de las penalizaciones que corresponda, si así procede.



10.7. Contradicciones y omisiones del presente documento

Las omisiones o faltas de descripción en este documento de los detalles de los trabajos que sean indispensables para llevar a cabo el espíritu e intención expuestos en estas especificaciones, y que por uso y costumbre deban ser realizados, no sólo no exime a la empresa adjudicataria de la obligación de ejecutarlos, sino que, por el contrario, deberán ser efectuados, a su cargo y coste, como si hubieran sido completa y correctamente especificados en este documento.

Palma de Mallorca, en la fecha de la firma digital.

El autor del Documento:
La jefe de División de Sostenibilidad y RSC

Enterado y conforme:
El Jefe de División de RR.HH,

Laura Molano Villar

Jorge Vallespir

Revisado y conforme:
El Jefe del Departamento e Calidad, Medio Ambiente, Innovación y RSC,

Vº Bº:
El Director,

Jorge Martín Jiménez

Jorge Nasarre López