INFORME RELATIVO A LA JUSTIFICACIÓN DE LAS OFERTAS PRESENTADAS

En virtud del procedimiento establecido en el artículo 149 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, vista el Acta de la Mesa de Contratación de fecha 27 de septiembre de 2021, se requirió información sobre la justificación de las ofertas económicas a las dos empresas incursas en anormalidad, VERDIBLANCA y HÉRCULES

Analizada la documentación presentada dentro del plazo establecido, y según lo acordado en la sesión de la Mesa de Contratación de 25 de octubre, se requirió a ambas empresas aclaraciones sobre la documentación ya presentada, advirtiéndoles de que que no sería tenida en cuenta ninguna justificación adicional o diferente a la ya presentada anteriormente.

A la vista del conjunto de la documentación aportada por ambas empresas, se informa lo siguiente:

A) VERDIBLANCA, la justificación se basa en los siguientes argumentos

- En el apartado 1 de su escrito inicial, indican que la Asociación Verdiblanca es un centro especial de empleo, por lo que "*los trabajadores con discapacidad contratados para este servicio (...) no generan el coste correspondiente de la Seguridad Social. (...)*", señalando de manera expresa que se trata de dos trabajadores en el caso del personal que en la actualidad está prestando el servicio y que debe ser objeto de subrogación.

Además, vuelven a hacer referencia a su condición de centro especial de empleo en el apartado 4, señalando que reciben anualmente incentivos correspondientes al 50% del SMI anual por los trabajadores con discapacidad contratados, tratándose de un beneficio "*que aunque no se aplica directamente al coste del expediente, supone el 7,09 % del total de facturación, por lo que podría ayudar a cubrir costes imprevistos no reflejados en la memoria económica.*" Al hilo del mencionado incentivo, en la aclaración aportada posteriormente, también se señala que el mismo servirá para cubrir el coste del absentismo.

Entre las aclaraciones requeridas también se incluyó la solicitud de la acreditación de la condición de Centro Especial de Empleo para lo cual la empresa ha aportado escrito de la jefatura de servicio de incentivos a la contratación de la Dirección General de Políticas Activas de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, en el que, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos para Centros Especiales de Empleo regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de junio, se certifica que se encuentra debidamente acreditada en el Registro de Centros Especiales de Empleo.

- En el apartado 2 la empresa indica que la entidad cuenta con suficiente estructura para tener los costes indirectos parcialmente cubiertos, lo que les lleva a aplicar una imputación de costes generales con un 1,8 % y margen de beneficio industrial del 0,48 **%** al importe de este contrato. Aunque no sea determinante para la viabilidad de la oferta, la imputación de estos costes se considera baja, lo cual implica una menor capacidad financiera ante imprevistos.

- La empresa indica además que es la actual adjudicataria del servicio de limpieza por lo que conoce perfectamente los costes del servicio, no siendo ésta una cuestión determinante para la viabilidad de la oferta, ni que contribuya a justificar la misma.

- Declaran el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias y de la Seguridad social, así como el pago de los salarios a sus trabajadores y el cumplimiento de los convenios sectoriales de aplicación así como con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, en materia medioambiental, social y de subcontratación, señaladas en el artículo 149 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público

- El desglose del coste de personal aportado junto a la justificación de la oferta en el documento inicial no permitía comprobar la viabilidad de la oferta por lo que se requirió la aclaración relativa al estudio económico detallado del coste salarial asociado al contrato conforme a la normativa vigente aplicable y el personal a subrogar. Así mismo, se solicitó aclaración relativa a si se había tenido en cuenta para la elaboración de la oferta que el Convenio Colectivo aplicable, (Convenio Colectivo limpieza de edificios y locales de Sevilla y Provincia), cuya vigencia se extendió desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, está prorrogado en tanto que no se promueva, previa denuncia, la negociación y acuerdo de un nuevo Convenio, y que el plazo máximo de ultraactividad del mismo es de tres años a partir de la finalización del periodo inicial, por lo que la actualización salarial que previsiblemente conlleve alcanzará el plazo de ejecución del contrato.

En un primer momento manifiesta que el coste de personal anual es de 183.333,22 €, correspondiendo para dos años 366.666,44 € (*Desglose memoria económica* página 3), cifra que no resulta acorde con otras cuantías señaladas en el mismo documento. Sirva como ejemplo que en el cuadro denominado *JUSTIFICACIÓN Incentivo 50% SMI anual* la cuantía total señalada, 366.666,44 €, sí coincide con los 2 años de ejecución del contrato ya indicados (183.333,22 € por 2 años); ahora bien, la suma de las cifras asignadas a cada trabajador de manera individual arrojan como resultado 343.608,36 € frente a la recogida que es de 344.027,31 €. Es decir, no resulta posible conocer cuales son las cifras correctas.

A continuación distingue los perfiles de Limpiador, Especialista y Encargado según *Tabla salarial convenio actual limpieza Sevilla*, incorporando un total mensual por cada uno de ellos, para añadir seguidamente un coste por hora cuando se trata de personal con o sin discapacidad, así como contemplando la inclusión, o no, de las vacaciones a cubrir. Sin embargo, la cuantía establecida como precio/hora en el caso del perfil Encargado no es el utilizado en el cuadro anterior por lo que tampoco cabe que pueda ser considerado, o no, justificada al no conocer las cifras precisas.

Tras la aclaración solicitada, según los datos económicos aportados por Verdiblanca, el cálculo del coste del personal se hace tomando como referencia las 329 horas de trabajo semanal, repartidas entre 9 personas trabajadoras, dos de las cuales son personas con discapacidad, como ya fue indicado con anterioridad, con la correspondiente bonificación del 100% del coste de Seguridad Social de la empresa.

Se vuelve a indicar que el personal de sustitución por vacaciones y absentismo será también personal discapacitado con los mismos beneficios. Con esos datos el coste del personal durante dos años de contrato alcanza el importe de 366.666,44 €, siendo este importe coincidente en ambos documentos, incluso teniendo en cuenta, según se refleja en la aclaración, que dicha estimación del coste salarial ha incluido un posible incremento salarial del salario base del 1,51 %, siendo este último dato sorprendente ya que sobre dicha estimación nada se dejó dicha en la justificación inicial.

Analizando los datos de forma pormenorizada se detectan discrepancias respecto a la información ya facilitada, de las cuales se puede destacar:

a) Para determinar el coste del salario bruto de cada trabajador, en el escrito de aclaración se observa en la columna correspondiente al plus de transporte que el importe no coincide entre trabajadores con el mismo número de horas, siendo éste el factor determinante. Parece que se trata de un error, incrementando una unidad en cada línea, y da lugar a que por ejemplo, los trabajadores 2 y 9, con mismo número de horas e identidad en todos los demás conceptos tengan un salario bruto diferente, sin que se altere por ello el resultado del coste anual.

b) En la justificación inicial , se aporta un cuadro resumen del coste de personal, aplicado al periodo de dos años de contrato. En el mismo se indica que el coste de la antigüedad para dos años de contrato es de 22.639,1 euros mientras que en la aclaración posterior es bastante menor, indicando que el importe de la "antigüedad anual aproximado" es de 6.508,6 euros (13.017,2 euros para el periodo) que no coinciden ni aplicándole posteriormente la subida que dicen tener prevista del 1,51%. Es decir, no se puede valorar cual es la cifra adecuada a la oferta realizada.

Por otra parte, en ese mismo cuadro inicialmente aportado se indican unos precios del coste de cada trabajador por periodo que difieren de los indicados en el segundo escrito. Si bien es cierto que en el primer cálculo no se contempla el plus de antigüedad sumado aparte y en el segundo sí, y en el segundo se contempla incluso el incremento salarial, dichas diferencias de cálculo no justifican la diferencia de precios entre ambos documentos, que llega a ser especialmente significativa en el caso de la persona encargada, que se toma como referencia:

Trabajador	Coste periodo según primer escrito (sin antigüedad)	Coste periodo según segundo escrito, (sin antigüedad)
Encargado/a general	49.248	53.676,75

Pese a todo ello, y a otras incongruencias detectadas entre ambos documentos, la cifra del coste salarial final coinciden en ambos escritos.

c) Respecto al posible incremento del salario base que pueda tener lugar por actualización del Convenio, se afirma que se aplica, aunque sólo al salario base, obviando que los otros conceptos retributivos previsiblemente también serán revisados, del mismo modo que el salario base.

En este punto debe señalarse también un aspectos que puede resultar decisivo. El posible incremento del salario que se desglosa en la aclaración arroja cifras erróneas en los perfiles profesionales tanto de manera individual como en el montante global; el 1,51% de posible incremento que se dice contemplar no es el aplicado en ninguno de datos aportados. Eso unido a que el previsible incremento no vendrá referido exclusivamente al salario, sino también al resto de los complementos, no permite valorar si la proposición resulta viable en los términos en que fue presentada.

- Se realiza justificación relativa a las mejoras presentadas en la oferta, indicando que serán soportadas por la entidad al contar con margen suficiente para ello, (14.000 euros), pero no queda claro si dicho margen resultaría suficiente para afrontar tanto este coste como los demás señalados a cubrir por el mismo.

- Finalmente en el escrito de aclaración se hace referencia a que el coste del absentismo se cubrirá con el incentivo recibido al ser un centro especial de empleo, pero no queda suficientemente justificado cuál es el importe estimado del coste del absentismo y ello hace difícil poder dar por justificada la viabilidad de la oferta. Debe recordarse la contradicción en la que cae al señalar, por un lado, que el beneficio obtenido por su condición de Centro Especial de Empleo "*no se aplica directamente al coste del expediente*"; por otro, indica que se destinará a cubrir el coste de las mejoras, el absentismo y cualesquiera "*otros costes imprevistos no reflejados en la memoria económica*". Es decir, no cuantifica el coste que supondrá la adscripción a la ejecución de la maquinaria presentada como mejora; como tampoco cuantifica, siquiera como estimación, el coste que supondrá el absentismo. Si bien el mismo es un hecho que no puede asegurarse, si puede preverse de acuerdo con la experiencia y la estadística por lo que debiera haberse incluido en la justificación aportada en la empresa ya que, de esta manera, no permite despejar dudas sobre la viabilidad de la oferta en ese aspecto.

-Asimismo, existen otros aspectos no contemplados en la justificación y que también deben tenerse en cuenta. Manifiesta que "*Nos avala nuestra experiencia en el sector, considerándonos una empresa competitiva al conseguir reducir costes fijos de administración debido al gran volumen con el que trabajamos, consiguiendo buenos precios con nuestros proveedores al manejar bastante volumen, por supuesto sin menoscabar en la calidad de los mismos*." entendiendo que con esta afirmación se pretende justificar el coste de suministro de materiales, uniformes y material de prevención, sin que se aporten cifras que permitan entender justificada la oferta.

Por todo ello se estima que no queda suficientemente justificada la viabilidad de la oferta.

B) HÉRCULES S.G.I. S.L., la justificación sobre su proposición económica, se basa en los siguientes argumentos:

- En cuanto al coste del personal, en la justificación inicialmente presentada, se hace referencia al Convenio Colectivo de aplicación y a la categoría profesional de cada uno de los trabajadores, poniendo de manifiesto que la información recogida en el PPT y en la información facilitada por la empresa relativa al listado de subrogación del personal no incluía el mismo número de horas, cuestión que fue aclarada en las respuestas publicadas a las consultas realizadas durante el plazo de presentación de ofertas, ya que en el contrato en proceso de adjudicación se han incrementado el número de horas respecto al contrato actual.

En la primera página del documento de justificación inicial se hace referencia a la previsión de porcentajes de actualización anual del Convenio durante la vigencia del contrato, sin embargo no se vuelve a hacer referencia a ese aspecto a lo largo del documento. Por ello, de la misma forma que se procedió con Verdiblanca, se trasladó a la empresa requerimiento de aclaración relativo a si se había tenido en cuenta para la elaboración de la oferta que el Convenio Colectivo aplicable, (Convenio Colectivo limpieza de edificios y locales de Sevilla y Provincia), cuya vigencia se extendió desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, está prorrogado en tanto que no se promueva, previa denuncia, la negociación y acuerdo de un nuevo Convenio, y que el plazo máximo de ultraactividad del mismo es de tres años a partir de la finalización del periodo inicial, por lo que la actualización salarial que previsiblemente conlleve alcanzará el plazo de ejecución del contrato. A dicho requerimiento la empresa se limita a responder en los siguientes términos: "*Esta entidad se ratifica que ha tenido en cuenta dicha aclaración en sus costes.*"

- En cuanto a las sustituciones en periodos vacacionales:
En primer lugar se hace referencia a una bolsa de horas (75 horas) ofertada como mejora sin sobrecoste para la Administración. Esta bolsa de horas no está prevista en el PCAP ni en la oferta presentada por la empresa, por lo que la referencia a la misma debe tratarse de un error.
Por otra parte, respecto a las vacaciones se determina en este apartado que el coste de las sustituciones del personal tiene un coste por hora aplicando los beneficios por ser centro especial de empleo, de 4,93 euros/ hora. En la última página del informe se hace referencia a que el coste total de las vacaciones por año es de 4.050 euros que dividido entre 4,93, (coste hora), daría un resultado de 821,50 horas. Esta cifra es inferior al número de horas que debe ser cubierto por las vacaciones de las personas trabajadoras adscritas al contrato.

-En cuanto al porcentaje adicional del coste por sustitución de bajas por IT y absentismo: Se indica un indice de absentismo en torno al 0,75 %, que creemos es muy bajo con respecto a la media para los trabajadores con discapacidad que esta en torno al 6,3% (Adecco).

- En cuanto a los porcentajes correspondientes de seguridad social asociados a un Centro Especial de Empleo: Se afirma que la empresa está constituida como Centro Especial de Empleo desde el año 2010, y que la plantilla está constituida en un 100% por trabajadores con un grado de discapacidad superior al 33%. Por lo tanto se tienen en cuenta a la hora de calcular el coste de personal la bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, así como la subvención del SMI. Para justificarlo se cita la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 que se encuentra derogada. De la vigencia de la normativa aplicable en materia de ayudas depende que los cálculos expuestos sobre los incentivos sean sean correctos.

Por otra parte y respecto a la condición de Centro Especial de Empleo como requisito para ser beneficiario de los incentivos que justifican la viabilidad de la oferta económica, entre las aclaraciones requeridas se incluyó la solicitud de la acreditación de la condición de Centro Especial de Empleo. Se aclara en primer lugar que la solicitud de dicha condición no es un requisito de la licitación sino una aclaración necesaria para la justificación de la viabilidad de su oferta ya que como la empresa afirma en su escrito, las mejoras obtenidas de tal condición "hacen a los Centros Especiales de Empleo más competitivos que cualquier otra empresa que preste los mismos servicios". Hércules aporta certificados emitidos por el Servicio Público de Empleo Estatal de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

La Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos para Centros Especiales de Empleo regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de junio, regula el procedimiento de calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicha Orden, en su artículo 6 establece que la puesta en funcionamiento de los Centros especiales de Empleo requiere de autorización administrativa e inscripción en el "registro administrativo especial, que será otorgada por la Dirección General del Servicio Andaluz de Empleo a la que se adscribe dicho registro, estableciendo determinados requisitos al efecto. A su vez, el artículo 7 determina la clasificación de los Centros Especiales de Empleo en provinciales o multiprovinciales. Igualmente, en los artículos siguientes se establece el procedimiento de calificación en inscripción.

Con arreglo a lo anterior, para poder optar a la obtención de los incentivos y bonificaciones de los que pudiera resultar merecedora como Centro Especial de Empleo, se hace necesaria la calificación e inscripción como tal en el Registro de Andalucía, y en concreto en la provincia o provincias de que se trate, hecho éste que no queda acreditado en este caso.

- En cuanto a los materiales y mejoras propuestas. Se aporta compromiso de la empresa proveedora garantizando los precios de los suministros de productos de limpieza ecoetiqueta por importe de 10.045 euros. En ese compromiso no se incluye el vestuario, ni el material de prevención colectiva o individual.. En el cuadro final sin embargo sólo se contempla como coste adicional el coste de los uniformes, por importe de 1.500 €, pero no se hace referencia al coste del material de prevención colectiva o individual ni a otro tipo de materiales necesarios para la ejecución del presente contrato.

- En cuanto a los gastos generales y beneficio industrial. Aunque no sea determinante para la viabilidad de la oferta, el concepto conjunto de Gastos Generales y Beneficio Industrial es sólo del 0,55% que es sorprendentemente bajo e implica una reducida capacidad financiera ante imprevistos.

- Mejoras adicionales PCAP. La oferta contemplaba la dedicación al contrato sin coste adicional de la maquinaria indicada, pero esa maquinaria tienen un coste de amortización que no se recoge expresamente en la justificación de la viabilidad de la oferta.

- En cuanto al coste final total Se indica que en el cuadro relativo al coste salarial no se contempla el plus correspondiente a la persona que ejerce de encargado/a general, ni el plus especial correspondiente a uno de los especialistas.

Considerándose insuficiente la justificación relativa a este apartado, se realizó el requerimiento a Hércules, en los mismos términos que a Verdiblanca, relativo a la solicitud de un estudio económico detallado del coste salarial asociado al contrato conforme a la normativa vigente aplicable y el personal a subrogar.

Con respecto a este punto , Hércules se limita a remitir de nuevo la documentación ya aportada ratificándose en la misma sin aclarar los términos solicitados.

Por todo ello se estima que no queda suficientemente justificada la viabilidad de la oferta.

Sevilla, a 11 de noviembre de 2021

El Asesor Técnico de Proyectos y Obras

Fdo : Manuel Gómez Navarro