



VALORACIÓN ECONÓMICA ESTIMADA DE LA NECESIDAD DE LLEVAR A CABO EL CONTRATO PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE LAS CENTRALES TÉRMICAS DE GENERACIÓN DE FRÍO, CALOR Y VAPOR, APROVECHAMIENTO DE ENERGÍA SOLAR, MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES TÉRMICAS DE EDIFICIOS, Y CONTROL DE GESTIÓN EFICIENTE DE ENERGÍAS TÉRMICAS EN LOS EDIFICIOS PERTENECIENTES AL HOSPITAL UNIVERSITARIO JUAN RAMÓN JIMÉNEZ DE HUELVA.

En relación con el expediente de servicios que se propone, se incluyen tablas de justificación de la estimación económica para el periodo bianual de contrato que va desde 01/01/2025 hasta 31/12/2026.

ANTECEDENTES

Según los datos de SIGLO la facturación de este contrato durante el año 2023 ha sido de 1.385.281,11€, siguiendo el modelo de gestión energética que se estableció hace 17 años.

Este modelo actual es deficitario en el momento actual debido a dos puntos principales:

1. Importante aumento de superficie y equipos a mantener por las recientes implantaciones de equipos e instalaciones principalmente provocadas por los expedientes de emergencia COVID 19 y obras de Plan INVEAT.
2. Adaptación de la plantilla a las necesidades dictadas por la normativa actual referente a mantenimiento técnico legal de instalaciones de climatización.
3. Como se puede observar la facturación anual 2023 del contrato no cubre con los gastos de plantilla actual de acuerdo al convenio colectivo de aplicación. Esto se traduce en un incumplimiento sucesivo de cobertura de bajas y vacaciones y un deterioro de equipos e instalaciones.

Para la corrección de esta situación nos vemos obligados a incorporar al presupuesto los siguientes conceptos para solucionar las deficiencias del servicio de mantenimiento de nuestros centros, o por mandato de informe de TARCJA o, simplemente, en cumplimiento del valor actual de convenio colectivo de aplicación:



- Aumento de plantilla para asegurar el cumplimiento de las actuaciones de mantenimiento técnico legal de climatización según RITE de todos los centros. Este incremento corresponde en un número de horas equivalente a 3.5 personas.
- Consolidación de plus penoso biológico para toda la plantilla según convenio.
- Consolidación de 6% de beneficio industrial para expedientes de servicios.
- Actualización a 2025 de precio de mercado de servicios incluidos en el expediente.
- En relación al cálculo sobre absentismo, teniendo en cuenta la resolución al recurso interpuesto por la AMI número 502/2023 emitido por el TARCJA de fecha 17 de noviembre de 2023, por un lado, la empresa recurrente manifiesta que:

“ En cuanto al absentismo del personal a subrogar, la recurrente reproduce el apartado 20, sobre la subrogación, del cuadro resumen del pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP), tras lo cual indica que ha de remitirse al anexo C del citado pliego “Listado de personal a subrogar”, en el cual una vez facilitada la información contractual laboral de cada una de las personas trabajadoras afectas a subrogación, se indica que el porcentaje de absentismo para este servicio es del 14,85%.

Asimismo, afirma que, si se remite al anexo A del citado cuadro resumen del PCAP, relativo a la memoria económica, se constata que para los costes laborales se han tenido en cuenta los siguientes conceptos: convenio colectivo aplicable al personal adscrito al servicio, incrementos pactados en convenio, plus de penosidad, sustitución de vacaciones y cobertura de “IT”, costes de nueva contratación, e incrementos salariales conforme al “IPC”. Sin embargo, a su juicio, se echa en falta en el cálculo de los costes laborales, la valoración de un concepto que precisamente queda referido en el listado del personal a subrogar, el absentismo, que para este servicio queda fijado nada menos que en el 14,85%.”

Por otro lado, el TARCJA resuelve en los siguientes términos:

“En cuanto al absentismo del personal a subrogar, afirma la recurrente que a pesar de que en el anexo C “Listado de personal a subrogar” del PCAP se indica que el porcentaje de absentismo para este servicio es del 14,85%, se echa en falta en el cálculo de los costes laborales, la valoración del absentismo que para este servicio queda fijado nada menos que en el 14,85%.

Pues bien, el absentismo, en este caso laboral, es un concepto amplio que engloba en términos generales todos los tiempos que una persona empleada está ausente de su puesto de trabajo, bien sea por causas justificadas, previstas o involuntarias, caso de permisos



retribuidos, vacaciones o enfermedades, entre otras, o bien causas injustificadas, imprevistas o voluntarias, como son retrasos o simulación de enfermedades, entre otras, de tal suerte que el absentismo englobaría, no solo el coste propio de la persona empleada que no acude por el motivo que sea a su puesto de trabajo, sino los costes derivados de las sustituciones y los permisos retribuidos (v.g. Resolución 224/2020, de 2 de julio, de este Tribunal).

En este sentido, el absentismo de las personas trabajadoras es un dato a valorar dentro de la determinación de los gastos o costes necesarios para realizar la prestación que se licita, que sin embargo no deja de ser un hecho incierto, que salvo en los supuestos de ausencia prevista legalmente no puede asegurarse, en todo caso, preverse desde la experiencia y la estadística, que depende en gran medida de las personas que vayan a ejecutar la prestación, así como de la organización empresarial de cada entidad (v.g. Resolución 400/2019, de 28 noviembre, de este Tribunal).

En el supuesto examinado, en lo que aquí concierne, en la memoria económica y en su anexo, contenidas en el anexo A del cuadro resumen del PCAP, se recoge dentro del presupuesto base de licitación una partida para sustituciones e incapacidades transitorias, sin que consten otras referencias al absentismo de forma parcial o total, ni que el mismo quede subsumido dentro de otros costes de la prestación, sin que pueda entenderse suficiente lo alegado por el órgano de contratación en su informe al recurso cuando afirma que en la estimación de costes de sustitución vacacional y coberturas de incapacidades temporales de la plantilla está incluida la

valoración del absentismo, dado que como se ha expuesto ello es solo parte del absentismo, ni tampoco pueda admitirse la indicación de que en la determinación del presupuesto base de licitación ha tenido en cuenta los costes directos de personal, otros costes directos, costes indirectos, beneficio industrial y gastos generales, argumentos que además no han podido ser conocidos por la asociación ahora recurrente al no haberse recogido en el PCAP.

Al respecto, si bien es cierto que salvo en lo relativo a sustituciones e incapacidades transitorias no consta una partida relativa al absentismo, la misma como pretende la recurrente no tiene por qué coincidir con la recogida en el listado de personas a subrogar, ex artículo 130 de la LCSP, que además de no constituir un dato legalmente exigible dentro de la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo (v.g., entre otras, Resolución 729/2018, de 27 julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales), ha sido determinada por la empresa que viene efectuando la prestación objeto del contrato que se licita, y no por el órgano de contratación que es el que ha de elaborar el presupuesto base de licitación y estimar para cada licitación el nivel de absentismo y su valoración.

Procede, pues, estimar en los términos expuestos la presente alegación del recurso, relativa al absentismo laboral."



Según los datos relacionados anteriormente, este centro decide considerar un concepto de absentismo de 12,16% para el año 1 de contrato y de un 8% para el segundo año, como se justifica en el apartado de determinación de precios dando cumplimiento a la resolución del TARCJA.

Determinación del precio:

El sistema de determinación del precio será por aplicación de las siguientes fuentes:

1. Para la mano de obra se ha tenido en cuenta la aplicación del convenio colectivo de montajes de la provincia de Huelva 2022-2024, teniendo en cuenta listado de personal adscrito al centro de trabajo con la descripción exclusiva de categoría y antigüedad. Este convenio que acaba el 31/12/2024 marca la subida de IPC para el año 2025, quedando el resto de las subidas del trienio 2025-2027 como objeto de negociación.

En base a estas instrucciones las subidas de convenio que se aplican en este resumen económico se realizarán de acuerdo a las siguientes pautas:

Se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

Para el año 2023 serán 2.5%

Para el año 2024 serán 2.5%

Una vez conocido el IPC real del año 2024, se sumarán los IPC de los tres años de vigencia del convenio y el 50% de la diferencia existente entre la suma de dichos IPC y el 8,3% firmado para los tres años de vigencia del presente convenio, se llevará a las tablas salariales de 2025, sin abono de atrasos. Y será con esta actualización de las tablas salariales con las que se comience la negociación del siguiente convenio.

Según estos datos se aplican los siguientes incrementos:

- Año 2025: 1.95%. Para este dato se ha supuesto un IPC de 2022 de 5.7%, un IPC para 2023 de 3.1% y se ha estimado un IPC real para este 2024 de 3.4%
 - Año 2026: 2.50%.
2. Por otro lado, se han estimado los siguientes costes adicionales para el personal de la plantilla:
 - a. De acuerdo con las indicaciones del TARCJA al respecto se ha procedido a la estimación de costes de absentismo basado en la media de los últimos años facilitados por la empresa adjudicataria actual y que supone un 12,16%. Los datos facilitados son:



- Año 2020 10.54%.
- Año 2021 10.46%
- Año 2022 13.02%.
- Año 2023 14.61%.

Aunque el valor medio de este índice se debe adecuar al cálculo de los gastos de personal en niveles de la media de Andalucía, cuyo último estudio publicado por Randstad se sitúa en un 5,5%, entendemos que dadas las circunstancias de este contrato y de cara a proponer un precio de licitación real lo más conveniente es aplicar la media de los últimos años. Por otro lado, también se entiende que una de las actuaciones a realizar por la empresa adjudicataria es la aplicación de políticas de contratación que contribuyan a reducir este valor anómalo de absentismo. En base a estas cuestiones se han estimado los siguientes índices de absentismo para la aplicación al contrato:

- Año 2025 12,16%.
- Año 2026 8,00%

- Costes de personal de nueva contratación previstos en el nuevo expediente motivados, por un lado, el incremento de superficie y equipos a mantener en los centros debido a las diferentes obras de emergencia COVID 19 y actuaciones posteriores con fondos europeos que se han realizado durante el periodo 2020 -2023; Por otro lado, de cara a asegurar el cumplimiento de las actuaciones de mantenimiento técnico legal de climatización según RITE de todos los centros. Con todo ello se establece un incremento que corresponde en un número de horas equivalente a 3.5 personas. Hay que tener en cuenta que cuando se dimensiono la plantilla para el expediente Administrativo especial en vigor, a principios del 2000, no existía el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios que es la norma que ha consolidado toda la actividad de mantenimiento con carácter técnico legal en sistemas de climatización. Los costes incluidos, son los que corresponden a la categoría contratada según tablas salariales del Convenio colectivo de montajes de la provincia de Huelva.
- Consolidación de plus penoso biológico para toda la plantilla según convenio.
- Se debe solicitar y adjuntar la tabla actualizada de personal adscrito al centro con categoría y antigüedad facilitada por la empresa adjudicataria actual.



3. Se ha estimado una subida de IPC supuesta del 3.5 %, para cada uno de los años del contrato, que afecta a los precios unitarios de materiales y servicios incluidos en el PPT.
4. Para materiales, productos y servicios se ha tenido en cuenta los precios actuales de los mismos según datos SIGLO.
5. Se adjunta tabla desglosada del cálculo del precio de licitación.

Presupuesto base de licitación para dos años (2025+2026):

Presupuesto SIN IVA:	3.274.296,78 €
IVA 21%:	687.602,32 €
TOTAL:	3.961.899,10 €

Desglosado en:

Desglose costes de Contrato				
TOTAL CONTRATO (2025 + 2026)				
	TOTAL	IVA(21%)	TOTAL LICITACIÓN	PONDERACIÓN
Costes Directos Personal	2.863.158,42€	601.263,27€	3.464.421,69€	87,015%
Otros Costes Directos	173.763,56€	36.490,35€	210.253,91€	5,281%
Costes Indirectos	23.168,48 €	4.865,38€	28.033,85€	0,704%
TOTAL CONTRATO	3.060.090,46€	642.619,00€	3.702.709,45€	93,000%
Beneficio Industrial	183.605,43€	38.557,14€	222.162,57€	6,000%
Gastos Generales	30.600,90 €	6.426,19€	32.027,09€	1,000%
TOTAL	3.274.296,78€	687.602,32€	3.961.899,10€	100,00%

Sobre el total de contrato se han estimado y aplicado los conceptos:

1. Beneficio industrial del 6%
2. Gastos Generales del 1%
3. IVA del 21%

Se adjunta tabla desglosada de las diferentes estimaciones económicas divididas por año y por conceptos incluidos en contrato

		Concepto	UDS.	año2025	año2026	TOTAL
ESTIMACION COSTE PERSONAL PLANTILLA		Oficial 1º turno rotatorio	23,5	771.292,73 €	790.575,05 €	1.561.867,79 €
		Administrativo	1	30.897,35 €	31.669,79 €	62.567,14 €
		Especialista	1	2.825,65 €	2.896,29 €	5.721,93 €
		Maestro Industrial	1	42.321,99 €	43.380,04 €	85.702,04 €
		Encargado	1	37.972,34 €	38.921,65 €	76.893,98 €
		Ingeniero Tecnico	1	47.442,43 €	48.628,49 €	96.070,93 €
		TOTAL		932.752,50 €	956.071,31 €	1.888.823,81 €
		plus penoso biologico		20.802,90 €	21.322,97 €	42.125,87 €
		absentismo plantilla		113.422,70 €	76.485,70 €	189.908,41 €
		TOTAL ANUAL		1.066.978,10 €	1.053.879,99 €	2.120.858,09 €
		SEGUROS SOCIALES	35,00 %	373.442,33 €	368.858,00 €	742.300,33 €
		TOTAL CON SS	28,5	1.440.420,43 €	1.422.737,98 €	2.863.158,42 €
ESTIMACION COSTE SERVICIOS ADICIONALES INCLUIDOS		Servicio Tecnico Oficial grupos Frio	1	15.525,00 €	16.068,38 €	31.593,38 €
		Mantenimiento Torres de refrigeracion	1	9.315,00 €	9.641,03 €	18.956,03 €
		Mantenimiento Calderas AC	1	4.140,00 €	4.284,90 €	8.424,90 €
		Implantacion de Contador entalpico HVD	4	4.140,00 €	4.284,90 €	8.424,90 €
		Contro remoto Central termica HVD	1	6.210,00 €	6.427,35 €	12.637,35 €
		Mantenimiento Contadores Entalpicos	1	1.552,50 €	1.606,84 €	3.159,34 €
		Inspecciones Oficiales RITE	1	6.210,00 €	6.427,35 €	12.637,35 €
		Limpiezas Certificadas RD Legionela	1	12.420,00 €	12.854,70 €	25.274,70 €
		Informe Validacion Salas Intervencion	1	10.350,00 €	10.712,25 €	21.062,25 €
		Limpieza EDAR	1	15.525,00 €	16.068,38 €	31.593,38 €
		TOTAL		85.387,50 €	88.376,06 €	173.763,56 €
ESTIMACION COSTES MATERIALES		REPUESTOS CONTRATO	1	5.175,00 €	5.356,13 €	10.531,13 €
		PEQUEÑO MATERIAL	1	1.552,50 €	1.606,84 €	3.159,34 €
		HERRAMIENTAS	1	1.552,50 €	1.606,84 €	3.159,34 €
		VEHICULOS	1	3.105,00 €	3.213,68 €	6.318,68 €
		TOTAL ACTUAL		11.385,00 €	11.783,48 €	23.168,48 €
TOTAL CONTRATO		TOTAL AÑO		1.537.192,93 €	1.522.897,52 €	3.060.090,46 €
BENEFICIO INDUSTRIAL	6 %	BENEFICIO INDUSTRIAL		92.231,58 €	91.373,85 €	183.605,43 €
GASTOS GENERALES	1%%	GASTOS GENERALES		15.371,92 €	15.228,98 €	30.600,90 €
IVA	21 %	IVA		345.407,25 €	342.195,07 €	687.602,32 €
TOTAL LICITACION		TOTAL		1.990.203,68 €	1.971.695,42 €	3.961.899,10 €

IPC anual	Estim.	3,50 %
SUBIDA CONVENIO ANUAL 2025	Estim.	1,95 %
SUBIDA CONVENIO ANUAL 2026	Estim.	2,50 %
ABSENTISMO 2025	Estim.	12,16 %
ABSENTISMO 2026	Estim.	8,00 %

En cuanto a la desagregación de costes de personal por género, se realiza el siguiente cálculo, partiendo de que el número total de empleados fijos es de 26 personas (conforme a lo datos del Anexo C del Cuadro Resumen), de los cuales:

a) Género masculino:

- 23 personas contratadas al 100% de la jornada
- 1 persona contratada al 70 % de la jornada

Lo que representa el 95,32 % de la plantilla.

b) Género femenino:

- 1 persona contratada al 100% de la jornada
- 1 personas contratada al 16,25% de la jornada

Lo que representa el 4,68 % de la plantilla.

Conforme al desglose de costes indicado, la desagregación de costes de personal por género es el siguiente:

Gastos de personal (87,015%)	3.464.421,68 €
Gastos personal género masculino	3.302.286,75 €
Gastos personal género femenino	162.134,93 €