

Expte.: CP00197/2025

Contratación del Servicio de investigación de mercado laboral para obtención de referencias retributivas para determinados puestos de trabajo en ASEPEYO, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº151.

Anexo I- Pliego de prescripciones técnicas

Exp.: CP0197/2025

Contratación del Servicio de investigación de mercado laboral para obtención de referencias retributivas para determinados puestos de trabajo en ASEPEYO, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº151.

Contratación del Servicio de investigación de mercado laboral para obtención de referencias retributivas para determinados puestos de trabajo en ASEPEYO, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº151.

INDICE

1.- Objeto del pliego

2.- Servicio Investigación mercado laboral obtención referencias retributivas (Lote 1).

2.1.- Requisitos Técnicos Lote 1.

3.- Servicio Benchmarking retributivo de puestos sanitarios relevantes en ASEPEYO (Lote 2).

3.1 Requisitos técnicos Lote 2.

4.- Interlocutor único

5.- Forma de facturación y pago.

6.- Contenido de la oferta

1.-Objeto del pliego.

El objeto del presente pliego es establecer las prescripciones técnicas que regirán la ejecución de un servicio de investigación del mercado laboral para la obtención de referencias retributivas correspondiente a determinados puestos de trabajo, de carácter técnico especializado, sanitario y/o directivo.

En este sentido, el objetivo principal es disponer de un servicio de consultoría de compensación enfocado en el sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que permita asegurar la competitividad externa y cumplir con el marco legal vigente, específicamente para ajustar las bandas salariales de perfiles críticos (sanitarios y directivos) frente al mercado real.

Para ello se proponen que el servicio se divida en 2 lotes, un lote por cada servicio diferenciado, constituyendo cada uno de los lotes una unidad funcional susceptible de adjudicación y contratación independiente, de acuerdo con lo establecido en el art. 74 LCSP:

- Lote 1- Contratación de un servicio de investigación de mercado laboral para la obtención de referencias retributivas de puestos de trabajo de carácter técnico especializado, sanitario y/o directivo, en empresas y sectores análogos a ASEPEYO.
- Lote 2- Benchmarking retributivo para puestos sanitarios relevantes en ASEPEYO (posiciones de Médico y Enfermería), con el propósito de obtener un Estudio de los Niveles Retributivos globales, de mercado para esos puestos de trabajo, en empresas y sectores análogos a ASEPEYO, que permita identificar el gap existente con respecto a la retribución que marcan las tablas salariales internas de la Mutua, utilizadas en los procesos de contratación externa y de nombramiento de cargos internos y poder dar cumplimiento así a lo previsto en la Disposición Adicional 29ª de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

La prestación de los servicios se efectuará con arreglo a los requerimientos y condiciones que se estipulan en este pliego de prescripciones técnicas, así como en lo correspondiente al pliego de condiciones particulares.

Los servicios a prestar son los siguientes:

2. Servicio Investigación mercado laboral obtención referencias retributivas (Lote 1).

El objeto de este lote es disponer de un servicio de investigación de mercado laboral para la obtención de referencias retributivas de puestos de trabajo de carácter técnico especializado, sanitario y/o directivo, en empresas y sectores análogos a ASEPEYO.

El objetivo es disponer de informes justificativos, elaborado con criterios técnicos y sólidos, que muestre, la retribución global de mercado de una contratación externa o un proceso de nombramiento de cargo interno, a los efectos de ser presentado ante

cualquier proceso de inspección y auditoría por parte de los órganos de control, tutela y/o fiscalización de la Mutua.

Se estima un máximo de 30 solicitudes salariales anualmente, para constatar la retribución fija y total de mercado de determinados puestos de trabajos técnicos, sanitarios o directivos. Esos datos salariales deberán ser ajustados a la realidad de ASEPEYO, teniendo en cuenta las variables asociadas a la empresa (como el sector de actividad, etc.) y a los puestos objetos de estudio y sus ocupantes (edad, antigüedad, formación, etc.).

Se determina que el plazo máximo para la obtención de dichos informes sea de 10 días hábiles.

La realización de las referidas estimaciones salariales de mercado para los puestos de trabajo solicitados por ASEPEYO, deberá seguir las siguientes fases:

1. Análisis y descripción del Puesto de Trabajo objeto de estudio:

A partir de la información facilitada por ASEPEYO, esta fase será esencial para el buen fin del proyecto, requiriendo del proveedor la actualización, análisis y/o completar toda la información necesaria para poder conocer el puesto de trabajo y estimar su correcta retribución. El proceso a seguir propuesto comprenderá:

- Recogida de la información proporcionada por ASEPEYO.
- Validación de la información recopilada a través de la realización de entrevistas (con el ocupante y supervisor del puesto)
- Elaboración de la descripción del Puesto de Trabajo

2. Valoración del Puesto de Trabajo:

Se requiere el empleo de una metodología reconocida y certificada a tal efecto, que tenga en cuenta las funciones, responsabilidades e influencias, asociadas al puesto, cuyos factores serían los siguientes:



3. Estimación del Salario de Mercado:

Se requiere disponer de un Banco de datos Salariales grande de ámbito nacional, con amplio alcance estadístico, y teniendo en cuenta las variables de la Mutua (número de empleados, sector de actividad, etc.) y del puesto de trabajo requerido, se establecerán los criterios más adecuados para determinar el mercado de referencia (contraste con el mercado) de los diferentes puestos objeto de estudio.

Se estimarán los salarios de mercado de dichos puestos a partir de la información existente en el Banco de Datos Salariales requerido y se calculará un “índice de mercado” (market index) para cada persona/puesto, señalando la posición del salario del ocupante con respecto al salario de mercado del puesto.

El referido banco salarial de datos deberá tener una gran amplitud, referida al menos a 400 empresas comparables en tamaño y plantilla a ASEPEYO, ser alimentado a través de encuestas salariales y estudios de mercado, con amplia información estadística tanto sobre salarios de mercado, como de las prácticas de las organizaciones en materia de RRHH, ofrecer detalle salarial específico a nivel geográfico y de actividad, para poder analizar los puestos de cualquier organización y representativo de una amplia participación. **Dicho requisito deberá ser acreditado mediante declaración responsable firmada (Anexo XIII.1) y su no aportación será motivo de exclusión.**

4. Elaboración del Informe de Estimación Retributiva.

Elaboración de un Informe final con los resultados del estudio y una serie de recomendaciones de actuación, incluyendo la siguiente información:

- Principales funciones del Puesto de Trabajo (DPT).
- Horquillas salariales por centiles (25, 50, 75).
- Porcentaje de Retribución Fijo y Variable en cada centil.

2.1. Requisitos Técnicos LOTE 1.

El proveedor contratado deberá disponer de los siguientes requisitos para la realización de este servicio:

1. Disponición de datos de alta calidad y actualizados:

Se requiere que el proveedor contratado disponga de una base de datos salarial propia, alimentada de manera periódica con la participación de empresas relevantes a nivel nacional e internacional, de modo que se pueda obtener un benchmarking

salarial con datos fiables, precisos y representativos del mercado, para la toma de decisiones estratégicas. Entre otras cuestiones se requiere:

- Incluya diferentes sectores económicos, tamaños de empresa y áreas geográficas, para garantizar representatividad y comparabilidad de la información.
- Una metodología de recopilación y validación de datos diseñada para asegurar la integridad y fiabilidad de la información, con controles de calidad estadística y verificación cruzada.
- Actualización anual de estudios o incluso, semestral para determinados sectores de alta rotación, permitiendo disponer siempre de información vigente y alineada con la evolución del mercado.

2. Metodología Propia aplicable:

Se requiere que el proveedor disponga de un marco metodológico propio, que permite adaptar el análisis salarial a las necesidades de cada cliente, garantizando comparaciones justas y consistentes, con criterios técnicos sólidos y comunicación clara, mediante los siguientes aspectos:

- Clasificación de posiciones mediante un sistema de familias profesionales, niveles de responsabilidad y áreas funcionales.
- Tratamiento estadístico transparente: análisis de percentiles, medianas, cuartiles, desviaciones estándar y rangos salariales.
- Flexibilidad para alinear la metodología con el modelo organizativo del cliente, asegurando una comparación válida y operativa.

3. Capacidad de Análisis Estratégico y Recomendaciones de Valor:

Se requiere un enfoque que no se limite a la entrega de datos, sino que incorpore un acompañamiento consultivo para convertir la información en acciones estratégicas, a los efectos de tomar decisiones estratégicas, con impacto directo en la atracción y retención del talento. Para ello se requiere las siguientes cuestiones:

-
- Evaluación de la equidad interna y el posicionamiento externo de la empresa.
 - Elaboración de recomendaciones prácticas para la definición de políticas retributivas, revisiones salariales, bonus y beneficios sociales.
 - Análisis de la competitividad salarial, brechas de género, previsiones salariales e impacto de la inflación en la compensación.
 - Presentación de escenarios comparativos que permiten anticipar tendencias y preparar decisiones estratégicas de RRHH.

4. Plataforma Digital y Herramientas Interactivas:

Se requiere que el proveedor disponga de una plataforma tecnológica propia, que facilite el acceso a los datos de manera ágil e intuitiva, mediante los siguientes aspectos:

- Paneles de control online, con posibilidad de generar informes personalizados en tiempo real.
- Simulaciones salariales interactivas, que permiten comparar posiciones, sectores o geografías.
- Visualizaciones de gráficas que simplifican la interpretación de resultados.
- Descarga de informes y reportes en distintos formatos (Excel, PDF, PowerPoint).

Por todo lo expuesto, se pretende obtener un servicio de análisis salarial más fiable, actual y accionable del mercado español, especialmente en el ámbito sanitario, con una combinación única de datos precisos, expertise estratégico y tecnología interactiva que permite a la Mutua tomar decisiones retributivas competitivas, justas y sostenibles.

3. Servicio Benchmarking retributivo de puestos sanitarios relevantes en ASEPEYO (Lote 2):

Para el conjunto de posiciones de Médico y Enfermería que se relacionan más abajo se requiere la obtención de un Estudio de los Niveles Retributivos globales, de mercado para esos puestos de trabajo, en empresas y sectores análogos a ASEPEYO, que permita identificar el gap existente con respecto a la retribución que

marcan las tablas salariales internas de la Mutua, utilizadas en los procesos de contratación externa y de nombramiento de cargos internos.

El análisis debe permitir obtener un fiel reflejo de las políticas, niveles y prácticas salariales aplicadas en ASEPEYO y compararlas con las que se aplican actualmente en empresas de características similares por volumen de la organización y ubicación geográfica. Se contemplarán aspectos propios del ocupante del puesto, que puedan incidir en la fluctuación de los salarios, tales como su rango jerárquico y/o experiencia.

El resultado de esta contratación deberá permitir a ASEPEYO elaborar un diagnóstico retributivo para esos puestos de trabajo, que permita abordar, con criterios técnicos y sólidos, la toma de decisiones estratégicas en el marco del actual proceso de negociación colectiva del Convenio Colectivo de ASEPEYO, así como la implementación de planes de acción que sean considerados necesarios, siendo una política retributiva lo más vinculada posible a los objetivos y estrategias de ASEPEYO.

Los puestos de trabajo, divididos en dos fases, que son objeto de estudio, se muestran a continuación:

1. Primera fase del servicio Benchmarking retributivo para puestos sanitarios:

- Médico/a Especialista de Hospital, con especialidades de Traumatología, Anestesia, Radiología, UCI/intensivista, Internistas, Rehabilitadores y Oftalmología.
- Supervisor/a Enfermería de Hospital.
- Enfermero/a de Hospital, con especialidades de Quirófano, Urgencias, UCI, Urpa - Unidad Rehabilitación postquirúrgica y REA.

2. Segunda Fase del servicio Benchmark retributivo para puestos sanitarios:

- Médico Centro Asistencial especialista y no especialista, para las contingencias de Accidente de Trabajo y Contingencia Común.
- Enfermera de Centro Asistencial.

3.1 Requisitos técnicos LOTE 2:

El proveedor contratado deberá disponer de los siguientes requisitos para la realización de este servicio:

- Disponer de datos salariales validados estadísticamente y extraídos de un Observatorio Salarial, siendo una herramienta interactiva de Benchmarking Salarial que permita tener una información veraz sobre cuál es la situación de los salarios, las prácticas retributivas y las políticas salariales del mercado laboral en el que las empresas actúan. La herramienta debe permitir, por un lado, comparar los salarios de la Mutua, con los de empresas similares por comunidad autónoma y sectores análogos y por otro comprobar si la organización contempla adecuadamente los ajustes retributivos provocados por la experiencia, la formación o la edad del ocupante según la valoración que de ellos hace el mercado.
- Los datos retributivos deben ser actualizados, al menos anualmente, para ofrecer una información real y contar con una muestra de más de 300.000 datos salariales validados estadísticamente, distribuidos en más de 300 puestos de trabajo y 30 sectores de actividad. **Dicho requisito deberá ser acreditado mediante declaración responsable firmada (Anexo XIII.2) y su no aportación será motivo de exclusión.**

Para cada puesto se obtendrá una comparación con el mercado en relación a:

- La retribución total anual bruta (RTA).
- La retribución variable.
- Las tendencias en beneficios extrasalariales (ordenador, chequeo médico, ticket restaurante, etc.)

El proveedor deberá aplicar una metodología basada en los siguientes puntos para realizar el diagnóstico requerido:

- Análisis preliminar de la situación actual.
- Recogida de toda la información necesaria para la realización del análisis.
- Realización de la comparativa con el mercado y sector análogo a ASEPEYO, por lo que se realizará a través de recopilación de la información pública de las administraciones.

El estudio tendrá las siguientes características en sus entregables:

Para la 1ª Fase:

1. Situación salarial existente en ASEPEYO.

2. Comparativa de retribuciones ajustadas a las Comunidades Autónomas de Cataluña, Madrid, Andalucía, Sevilla, País Vasco, Baleares y Canarias.
3. Comparativa de los diferentes complementos que existen en el mercado.

Para la 2ª Fase:

4. Situación salarial existente en ASEPEYO.
5. Comparativa de retribuciones de las personas analizadas a nivel Nacional.
6. Comparativa de retribuciones ajustadas a Comunidad Autónoma.

Se determina que el plazo máximo para completar las dos fases y la obtención de los entregables correspondientes serán de 5 meses.

4.- Interlocutor único

El proveedor deberá poner a disposición de ASEPEYO un interlocutor único que pueda dar soporte a aquellos problemas operativos, dudas, o cualquier inconveniente del servicio que pueda surgir. Dicho interlocutor será también el receptor de las peticiones de documentación que ASEPEYO realice a la entidad adjudicataria. Asimismo la entidad adjudicataria deberá tener a disposición de ASEPEYO los datos de contacto permanentemente actualizados respecto de la persona responsable de este servicio.

5. Forma de facturación y pago.

La forma de pago se realizará de acuerdo con el procedimiento y protocolo interno establecido por la propia Mutua ASEPEYO.

No se admitirá facturación por servicios que no hayan sido autorizados por los diferentes responsables del mismo.

Las facturas que superen los 5.000€ se realizarán según lo establecido en la Ley 25/2013, de 27 de diciembre de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público.

Para el Lote 1, se emitirá factura en base a cada entregable requerido por ASEPEYO.

Y para el lote 2 se emitirá factura por valor del 40% a la firma del contrato correspondiente y del 30% a la finalización de la primera Fase y el resto a la presentación de la segunda Fase.

6.- Contenido de la oferta

Contratación del Servicio de investigación de mercado laboral para obtención de referencias retributivas para determinados puestos de trabajo en ASEPEYO, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº151.

Las empresas licitantes deberán presentar en la oferta, como mínimo, la siguiente documentación:

1. Aportación del Anexo V (modelo de oferta económica y demás criterios sometidos a fórmula) debidamente cumplimentado.
2. Aportación del Anexo XIII- Declaración responsable que acredita la disposición de los datos retributivos solicitados para cada uno de los lotes.

La no presentación de la documentación solicitada será motivo de exclusión de esta licitación.

Técnico Dirección de Contratación