



ESP
Servicios
Públicos

La nueva Ley 9/2017 de



Contratos del Sector Público

**Aspectos a tener en cuenta
en nuestra
Acción Sindical**

INDICE

pag

INTRODUCCIÓN: Una ley que modifica sustancialmente la normativa anterior.	4
VALORACIÓN GENERAL DE LA LEY: Mejoras y déficits de una Ley que cuenta con un amplio consenso político.	4
ALGUNOS DATOS QUE SIRVEN PARA ENMARCAR LA MATERIA: La importancia de la contratación pública en la economía.	6
CUESTIONES PREVIAS A PRECISAR: Análisis parcial de la Ley, incidiendo en aquellas cuestiones que más interés tienen para los diversos sectores de la FeSP-UGT.	7
ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY: Con carácter general 4 meses desde su publicación	8
NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS: Cambios que suponen la desaparición del contrato de gestión de servicios públicos.	8
ESPECIAL MENCIÓN A LOS CONTRATOS DE CONCESIÓN DE SERVICIOS Y CONTRATOS DE SERVICIOS: Objeto del contrato, duración máxima, etc.	9
MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, Y RESOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS: En términos generales, continuidad con respecto a la anterior ley.	11
REVISIÓN DE PRECIOS DE LOS CONTRATOS: Limitaciones impuestas por la Ley 2/2015 de desindexación.	12
LA FIGURA DEL RESCATE DEL CONTRATO DE CONCESIÓN DE SERVICIOS: Se endurecen los condicionantes para su puesta en práctica.	13
SE FOMENTA LA DIVISIÓN EN LOTES DE LA CONTRATACIÓN: Un presunto intento de favorecer a las PYMES.	13
CONTRATOS MENORES: Se reduce su uso a los de valor estimado de a 15.000 euros (servicios).	14
LAS ENTIDADES LOCALES TIENEN UN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN CON DETERMINADAS ESPECIALIDADES.	15
LA INCLUSIÓN DE CRITERIOS/GARANTÍAS SOCIALES Y LABORALES EN LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA: ¿Cuándo, cómo, dónde?	15
GARANTÍAS ESPECÍFICAS EN MATERIA SALARIAL: Los convenios colectivos sectoriales como referencia, en la mayoría de los supuestos.	18
LA SUBROGACIÓN LABORAL: Avances, con alguna duda interpretativa.	20
LA PRESENCIA SINDICAL EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA: Aprovechar las posibilidades que la ley ofrece.	21
MUFACE-MUGEJU-ISFAS: Una cuestión mal resuelta.	22
OTROS ASPECTOS DE LA LEY A TENER MUY EN CUENTA.	23
NORMAS QUE COMPLEMENTAN LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO EN MATERIA LABORAL.	24

INTRODUCCIÓN:

Una ley que modifica sustancialmente la normativa anterior.

La nueva Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (BOE del día 9/11/2017) tiene por objetivo primordial transponer al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo, 2014/23/UE y 2014/24/UE, pero aprovechando esta circunstancia, el Gobierno ha llevado a cabo una modificación completa e integral del marco normativo que va a regular la contratación pública.

Motivo por el cual se ha considerado oportuno realizar el presente documento, en un intento de explicar algunos de los contenidos de la nueva ley que, conforme a experiencias pasadas, más incidencia tienen sobre la acción sindical en los distintos sectores y ámbitos de la Federación.

A TENER EN CUENTA: El Gobierno “olvidó” transponer la nuevas Directivas de contratación pública, cuyo plazo terminó el 18 de abril de 2016. Siendo de aplicación directa desde ese momento, tal y como determinó la Junta Consultiva de Contratación Administrativa, lo que en la práctica ha podido suponer que alguna Administración ya las haya aplicado en su contratación pública.

VALORACIÓN GENERAL DE LA LEY:

Mejoras y déficits de una Ley que cuenta con un amplio consenso político.

La Ley aprobada supone una versión mejorada del Proyecto inicialmente presentando por el Gobierno, debido al amplio consenso político alcanzado entre todos los Grupos Parlamentarios que ha supuesto que de las 1081 enmiendas presentadas, se hayan aceptado o transaccionado 975 (el 90%).

A este respecto, conviene recordar que, desde la FeSP-UGT, mantuvimos reuniones con los diversos Grupos Parlamentarios haciéndoles llegar nuestras propuestas, alguna de las cuales han sido aceptadas. No obstante, consideramos que la tramitación parlamentaria podría haber incidido aún más en las cuestiones sociolaborales de la contratación pública, aumentando el protagonismo sindical en su desarrollo.

ALGUNOS ASPECTOS POSITIVOS DE LA LEY

- Cautelas para que el precio no siga siendo el único criterio de adjudicación de los contratos, de tal manera que las ofertas primen la calidad del servicio a prestar sobre el precio (especial seguimiento de las ofertas anormalmente bajas).
- La obligación (objeto de la contratación pública) de incluir transversal y preceptivamente en todos los pliegos de contratación cláusulas sociales.
- Obligación de respetar el marco normativo laboral (internacional, europeo, nacional) imperante en cada momento, garantizándose, en la mayoría de los casos, la aplicación del Convenio Colectivo Sectorial aplicable. En algún supuesto la remisión es al “Convenio Aplicable”.

- La posibilidad de rescindir el contrato por impago de salarios a los trabajadores.
- Toma en consideración (en los contratos de concesión de servicios y de servicios públicos) de los costes laborales derivados de los Convenios Colectivos de aplicación a la hora de estimar el valor del contrato y fijar el precio de la concesión.
- Enumeración y concreción de cuestiones sociales a incluir en los pliegos como criterios de solvencia, adjudicación o condiciones especiales de ejecución (Medidas en materia de Igualdad, contratación trabajadores en exclusión social, medidas de conciliación, etc.).
- Legitimación sindical para interponer el recurso especial en materia de contratación cuando se deduzca que en el procedimiento de ejecución del contrato se incumplen las obligaciones sociales o laborales de los trabajadores.
- Mayores garantías incluidas en materia de subrogación empresarial y sucesión de plantillas (información a ofrecer a los contratistas).
- Medidas para reducir la morosidad.
- Potenciación de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- La desaparición del contrato de colaboración público-privado.

ALGUNOS ASPECTOS NEGATIVOS DE LA LEY

- No se resuelven los problemas estructurales de contratación en las diversas Administraciones Públicas.
- Inclusión de los Sindicatos en su ámbito de aplicación (aunque se respete nuestra autonomía y confidencialidad).
- El órgano de supervisión de contratación (Oficina independiente de Regulación de la Contratación), que puede “chocar” con la Junta Consultiva de Contratación Administrativa.
- Mayores obstáculos para la reversión de servicios públicos.
- La desaparición del contrato de gestión de servicios públicos.
- Las escasas garantías que en materia de subrogación ofrece el Proyecto cuando la Administración Pública decide rescatar el servicio de la concesión.
- Falta una delimitación clara y concisa en la determinación de los servicios públicos susceptibles de externalizarse y cuáles (en todos los supuestos) deben desarrollarse por los empleados públicos.

- Serían precisas mayores garantías (deber de información) sobre el correcto desarrollo de la concesión y calidad del servicio a prestar.
- Se deberían exigir mayores requisitos previos para la externalización de servicios (la insuficiencia de medios propios quede debidamente acreditada).
- Mantenimiento contratos menores.
- Escasa presencia sindical en los procesos de contratación pública de concesión de servicios o servicios públicos. Seguimos sin poder elevar consultas a la Junta Consultiva, sin estar presentes (salvo que se requiera nuestra presencia de manera discrecional) en los órganos de asistencia a la contratación.
- No se contempla la subrogación de plantillas derivada directamente de los pliegos.
- No se prohíbe de manera expresa la concurrencia de ETT y Empresas Multiservicios en la contratación pública.
- No se establece seguridad jurídica al mutualista de MUFACE, MUJEGU e ISFAS, en relación al procedimiento a seguir cuando se muestre disconforme con el servicio sanitario del que es objeto.
- Atribución de competencias genéricas a TRAGSA.

A TENER EN CUENTA: Con carácter general, la nueva ley ofrece más garantías en materia social y laboral que la normativa anterior, derivada de las Directivas de referencia, varias sentencias del Tribunal de Justicia de la UE, así como de diversas iniciativas adoptadas por varias Administraciones Públicas (se informó en su momento) en la materia. No obstante, en varios aspectos (reversión, subrogación, presencia sindical, etc.), los avances podrían haber sido mayores.

ALGUNOS DATOS QUE SIRVEN PARA ENMARCAR LA MATERIA: La importancia de la contratación pública en la economía.

Según los datos manejados en el seno de la Comisión de Hacienda y Función Pública del Congreso de los Diputados, la contratación pública abarca casi el 18% del PIB. Además, los últimos datos ofrecidos por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, referidos a 2015, evidencian una utilización excesiva de la contratación pública por parte del Sector Público.

ADMINISTRACIÓN	Nº DE CONTRATOS	CUANTÍA
ESTADO	17.755	6.830.715.853
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	69.506	10.843.162.634
ENTIDADES LOCALES	32.678	4.239.104.793
UNIVERSIDADES	3.363	686.820.013
MUTUAS COLABORADORAS	4.401	272.596.972
TOTAL	127.703	22.869.400.265

Es decir, el conjunto del Sector Público ha gastado casi 23.000 millones de euros en contratación pública, mientras que, en paralelo, aplicaba recortes en servicios públicos esenciales (Educación, Sanidad, Justicia) y retribuciones y condiciones de trabajo de los empleados públicos, por un importe similar.

A TENER EN CUENTA: Esta situación ha contribuido a generar:

- Una importante destrucción de empleo público (-400.000);
- La minoración de la extensión y calidad del servicio público a prestar;
- La celebración de contratos que permiten la prestación de determinados servicios y actividades mediante la iniciativa privada por unos costes inferiores a los salarios presentes en las Administraciones Públicas;
- La pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos.

CUESTIONES PREVIAS A PRECISAR:

Análisis parcial de la Ley, incidiendo en aquellas cuestiones que más interés tienen para los diversos sectores de la FeSP-UGT.

La materia que estamos analizando es muy técnica y compleja (347 artículos) y, analizada la nueva ley, llegamos a la conclusión de que van a afectar muy intensamente al anterior marco normativo (el derogado Real Decreto Legislativo 3/2011, y normas de desarrollo). Por ello, dada la envergadura y complejidad de las modificaciones, hemos considerado oportuno centrarnos exclusivamente en aquellas cuestiones que, tradicionalmente, más preocupan en la Federación, tal y como queda patente en los epígrafes posteriores, deteniéndonos de manera específica en aspectos como:

- Contratos de concesión de servicios y contratos de servicios.

- Inclusión de cláusulas laborales y sociales en las distintas fases de la contratación.
- Garantías específicas en materia salarial y de subrogación y sucesión de plantillas.
- La presencia sindical en la contratación pública, etc.

A TENER EN CUENTA: Sin perjuicio de lo comentado, conviene precisar que este documento es abierto, susceptible de verse complementado con aquellos análisis de otras materias no analizadas en un primer momento, en función de las solicitudes y sugerencias que se efectúen desde los distintos sectores y ámbitos de la Federación.

**ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY:
Con carácter general 4 meses desde su publicación.**

Según la Disposición Final Decimosexta, la Ley entrará en vigor a los 4 meses de su publicación en el BOE. Algunas materias modulan su entrada en vigor hasta 10 meses.

**NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS:
Cambios que suponen la desaparición del contrato de gestión de servicios públicos.**

TIPOS CONTRACTUALES ANTERIORES	TIPOS CONTRACTUALES, LEY 9/2017 DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO.
OBRAS	CONTRATOS DE OBRA
CONCESIÓN OBRAS PÚBLICAS	CONCESIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • OBRAS. • SERVICIOS
GESTION SERVICIOS PÚBLICOS	
SUMINISTRO	CONTRATOS PÚBLICO DE SUMINISTROS
COLABORACIÓN SECTOR PÚBLICO-PRIVADO	
MIXTOS	CONTRATOS PÚBLICOS MIXTOS.
	CONTRATOS DE SERVICIOS.

A TENER EN CUENTA: El criterio delimitador del contrato de concesión de servicios respecto al contrato de servicios es quién asume el riesgo operacional. Si lo asume el contratista (concesión de servicios), si lo asume la Administración (de servicios).

La concesión de servicios no se limita a los servicios que se pueden calificar de servicios públicos. Si está referido a servicios públicos tiene unas normas específicas de desarrollo (establecimiento de su régimen jurídico, aspectos económicos y administrativos en la prestación del servicio, imposibilidad de embargo, intervención del servicio público, ejercicio de poder de policía.).

Queda excluida de la Ley la prestación de servicios sociales por entidades privadas, siempre que ésta se realice sin necesidad de celebrar contratos públicos, a través, entre otros medios, de la financiación de estos servicios o la concesión de licencias o autorizaciones a todas las entidades que cumplan las condiciones previamente fijadas por el poder adjudicador, y que dicho sistema garantice una publicidad suficiente y se ajuste a los principios de transparencia y no discriminación.

ESPECIAL MENCIÓN A LOS CONTRATOS DE CONCESIÓN DE SERVICIOS Y CONTRATOS DE SERVICIOS: Objeto del contrato, duración máxima, etc.

TIPO CONTRATO	OBJETO/FINALIDAD	DURACIÓN MÁXIMA (art. 29)
CONTRATO DE CONCESIÓN DE SERVICIOS (art. 15)	Es aquel en cuya virtud uno o varios poderes adjudicadores encomiendan a título oneroso a una o varias personas, naturales o jurídicas, la gestión de un servicio cuya prestación sea de su titularidad o competencia, y cuya contrapartida venga constituida bien por el derecho a explotar los servicios objeto del contrato o bien por dicho derecho acompañado del de percibir un precio.	<ul style="list-style-type: none"> • 40 años si comprenden la explotación de servicio. • 25 años si comprenden la explotación de un servicio no relacionado con la prestación de servicios sanitarios. • 10 años si comprenden la explotación de un servicio cuyo objeto consista en la prestación de servicios sanitarios.
CONTRATO DE SERVICIOS (art. 17)	Cuyo objeto son prestaciones de hacer consistentes en el desarrollo de una actividad o dirigidas a la obtención de un resultado distinto de una obra o suministro, incluyendo aquellos en que el adjudicatario se obligue a ejecutar el servicio de forma sucesiva y por precio unitario. No podrán ser objeto de estos contratos los servicios que impliquen ejercicio de la autoridad inherente a los poderes públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general 5 años (incluidas prórrogas), con dos excepciones (puede ser superior, aunque no se concreta parece deducirse que para un plazo máximo de 9 meses): <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperación de la inversión relacionada con el contrato. 2. Continuidad de tratamiento a usuarios.

A TENER EN CUENTA: Las referencias existentes en la legislación anterior al contrato de gestión de servicios públicos se entenderán realizadas, tras la entrada en vigor de la nueva Ley, al contrato de concesión de servicios.

El artículo 312 recoge las normas del antiguo contrato de gestión de servicios públicos relativas al régimen sustantivo del servicio público que se contrata y que en la nueva regulación son comunes tanto al contrato de concesión de servicios cuando estos son servicios públicos, lo que será el caso más general, como al contrato de servicios, cuando se refiera a un servicio público que presta directamente el empresario al usuario del servicio:

- Antes de proceder a la contratación de una concesión de servicios públicos, deberá haberse establecido su régimen jurídico, que declare expresamente que la actividad de que se trata queda asumida por la Administración respectiva como propia de la misma, determine el alcance de las prestaciones en favor de los administrados, y regule los aspectos de carácter jurídico, económico y administrativo relativos a la prestación del servicio.
- La Administración conservará los poderes de policía necesarios para asegurar la buena marcha de los servicios de que se trate.
- Si por causas ajenas al concesionario o bien del incumplimiento por parte de este se derivase perturbación grave y no reparable por otros medios en el servicio, la Administración podrá acordar el secuestro o intervención del mismo.

La ley reserva ciertos contratos de servicios sociales, culturales y de salud a determinadas organizaciones.

Esta Ley no obsta para que las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de las competencias que tienen atribuidas, legislen articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social.

Las Entidades Locales tienen un régimen de contratación con determinadas especialidades.

En los procedimientos de licitación de contratos de concesión de los servicios y de contratos de carácter social, sanitario o educativo, los órganos de contratación velarán en todas sus fases por la necesidad de garantizar, entre otros: la calidad, la continuidad, la accesibilidad, la asequibilidad, la disponibilidad y la exhaustividad de los servicios; las necesidades específicas de las distintas categorías de usuarios.

Al establecer los criterios de adjudicación de los contratos, el órgano de contratación podrá referirlos a aspectos tales como: la experiencia del personal adscrito al contrato en la prestación de servicios dirigidos a sectores especialmente desfavorecidos o en la prestación de servicios de similar naturaleza; la reinversión de los beneficios obtenidos en la mejora de los servicios que presta; el establecimiento de mecanismos de participación de los usuarios y de información y orientación de los mismos. El sindicato deberá intentar hacer imperativa esta posibilidad.

Dada la diferente finalidad/objeto de cada contrato (concesión de servicios & servicios), debemos procurar su correcta aplicación, evitando la suplantación del contrato de concesión de servicios (más garantista) por el de servicios. Una cosa es que en una determinada actividad puedan resultar complementarios, otra que se pretenda suplantarse uno por otro.

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, Y RESOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS: **En términos generales, continuidad con respecto a la anterior ley.**

Estas materias se regulan de manera muy extensa y prolija a lo largo del articulado. Con carácter general la modificación se regula en los artículos 203 a 207, y la suspensión y extinción, en los artículos 208 a 213. Pero luego, cada tipo de contrato, tiene supuestos específicos de modificación, suspensión y extinción.

Por ello, y ante la dificultad de abordar la materia (por su extensión sería aconsejable un documento al margen de este), hemos considerado oportuno efectuar un resumen, incidiendo en el contrato de gestión de concesión de servicios, el más habitual en la Federación:

CIRCUNSTANCIA	CAUSAS
MODIFICACIÓN (art. 290)	<ul style="list-style-type: none"> • Lo prevea el pliego de cláusulas (como máximo un 20% del precio inicial). • Necesidad de prestaciones adicionales, circunstancias imprevisibles y modificaciones no sustanciales. • Por razones de interés público, y se deberá compensar a la parte correspondiente de manera que se mantenga el equilibrio de los supuestos económicos que fueron considerados como básicos en la adjudicación del contrato.
RESOLUCIÓN/EXTINCIÓN (art. 294)	<p>Entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La demora superior a seis meses por parte de la Administración en la entrega al concesionario de la contraprestación o de los medios auxiliares a que se obligó según el contrato. • El rescate del servicio por la Administración para su gestión directa por razones de interés público. El rescate de la concesión requerirá además la acreditación de que dicha gestión directa es más eficaz y eficiente que la concesional. • La supresión del servicio por razones de interés público. • La imposibilidad de la explotación del servicio como consecuencia de acuerdos adoptados por la Administración con posterioridad al contrato.
REVERSIÓN (art. 291)	<p>Finalizado el plazo de la concesión, el servicio revertirá a la Administración, debiendo el contratista entregar las obras e instalaciones a que esté obligado con arreglo al contrato y en el estado de conservación y funcionamiento adecuados</p>

ATENER EN CUENTA: Conviene insistir que a las causas específicas indicadas, hay que añadir la generales que rigen para al conjunto de los contratos. A título de Ejemplo, en materia de resolución/extinción del contrato:

- La muerte o incapacidad sobrevenida del contratista individual o la extinción de la personalidad jurídica de la sociedad contratista.
- El mutuo acuerdo entre la Administración y el contratista.
- La demora en el cumplimiento de los plazos por parte del contratista.
- El retraso injustificado sobre el plan de trabajos establecido en el pliego o en el contrato, en cualquier actividad, por un plazo superior a un tercio del plazo de duración inicial del contrato, incluidas las posibles prórrogas.
- La demora en el pago por parte de la Administración.
- El incumplimiento de la obligación principal del contrato.

Y así con todas las circunstancias.

REVISIÓN DE PRECIOS DE LOS CONTRATOS: Limitaciones impuestas por la Ley 2/2015 de desindexación.

La regulación de la revisión de precios en los contratos públicos se acomoda a lo dispuesto en la Ley 2/2015 de desindexación y RD 55/2017 que la desarrolla (arts. 103 a 105).

En este sentido, cabe destacar las siguientes cuestiones:

- Los costes de mano de obra de los contratos de concesión de servicios y de servicios se revisarán cuando el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años y la intensidad en el uso del factor trabajo sea considerada significativa, de acuerdo con los supuestos y límites establecidos en el Real Decreto.
- En los supuestos en que proceda, el órgano de contratación podrá establecer el derecho a revisión periódica y predeterminada de precios y fijará la fórmula de revisión que deba aplicarse, atendiendo a la naturaleza de cada contrato y la estructura y evolución de los costes de las prestaciones del mismo.
- El pliego de cláusulas administrativas particulares deberá detallar, en tales casos, la fórmula de revisión aplicable, que será invariable durante la vigencia del contrato y determinará la revisión de precios en cada fecha respecto a la fecha de formalización del contrato.

ATENER EN CUENTA: Aunque nos reiteremos, conviene precisar que la ley 2/2015, determina que las variaciones de los costes de mano de obra, podrán trasladarse o incluirse, en su caso, en la revisión de precios de los contratos, pero ese traslado tendrá un límite máximo: El incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del sector público, conforme a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

LA FIGURA DEL RESCATE (REMUNICIPALIZACIÓN) DEL CONTRATO DE CONCESIÓN DE SERVICIOS: Se endurecen los condicionantes para su puesta en práctica.

La figura del rescate de los servicios, a la que se tanto se ha aludido estos últimos años (pero con limitados efectos prácticos), ya existía en la normativa anterior, y se vuelve a regular dicha técnica, pero sometida a mayores condicionantes para aquella Administración Pública que decida ponerla en marcha, tal y como se deduce del siguiente cuadro comparativo:

RD Legislativo 3/2011 de Contratos del Sector Público	Ley de Contratos del Sector Público. Ley 9/2017
Art. 286b). Causa de resolución: El rescate del servicio por la Administración. Art. 287.2.2 Por razones de interés público la Administración podrá acordar el rescate del servicio para gestionarlo directamente.	Art. 294.c): El rescate del servicio por la Administración para su gestión directa por razones de interés público. <u>El rescate de la concesión requerirá además la acreditación de que dicha gestión directa es más eficaz y eficiente que la concesional.</u>

ATENER EN CUENTA: La nueva ley, además de mantener la penalización que los efectos del posible rescate tienen sobre la Administración que rescata (similar a una expropiación), incluye un nuevo requisito de marcado carácter económico para ejecutar el rescate, debiendo demostrarse que “la gestión directa es más eficaz y eficiente que la concesión administrativa”. Pero claro: ¿cómo se acredita, ante quién? No se determina la Ley, y además en todo caso, el contratista puede interponer recurso contra la decisión del rescate. En definitiva, la ley vuelve a apostar de manera clara por mantener una vía amplia para la externalización y una estrecha, llena de trampas, para la posible reversión del servicio.

SE FOMENTA LA DIVISIÓN EN LOTES DE LA CONTRATACIÓN: Un presunto intento de favorecer a las PYMES

La ley introduce una nueva regulación de la división en lotes de los contratos, de tal manera que ahora debe justificarse en el expediente de contratación la no división del contrato en lotes (art. 116.4 g).

Los aspectos más importantes son los siguientes:

- Siempre que la naturaleza o el objeto del contrato lo permitan, deberá preverse la realización independiente de cada una de sus partes mediante su división en lotes (art. 99.3).
- La adjudicación simultánea de contratos por lotes separados, se deberá tener en cuenta el valor global estimado de la totalidad de dichos lotes (art. 101.12).

- Cuando el pliego prevea la división en lotes se aportará una declaración responsable por cada lote (solvencia técnica y profesional), (art. 140.1.g).
- Se pueden reservar lotes para Centros Especiales de Empleo o para empresas de inserción, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido.
- Se pueden establecer límites con respecto al número de lotes a adjudicar a cada licitador.

A TENER EN CUENTA: Aunque la ley apuesta, con carácter general, por la división en lotes, establece una serie de garantías (fundamentalmente en el art. 99) para evitar una mermada de la calidad del servicio a prestar. Garantías que debemos exigir en todos los supuestos, resumibles en:

- Los pliegos de cláusulas de los contratos de concesión de servicios deben prever la realización independiente de cada una de sus partes mediante su división en lotes, sin merma de la eficacia de la prestación.
- No podrá fraccionarse un contrato con la finalidad de disminuir la cuantía del mismo y eludir así los requisitos de publicidad o los relativos al procedimiento de adjudicación que correspondan.
- Fomentar que, cuando el órgano de contratación hubiera decidido proceder a la división en lotes del objeto del contrato y, además, permitir que pueda adjudicarse más de un lote al mismo licitador, se realice una oferta integradora.
- Existen dos motivos que impiden la división en lotes de un contrato: se vulnere la libre competencia, la división dificulte la correcta ejecución del contrato.

CONTRATOS MENORES:

Se reduce su uso a los de valor estimado de a 15.000 euros (servicios)

Se consideran contratos menores los contratos de valor estimado inferior a 15.000 euros (antes 18.000), cuando se trate de contratos de servicio. Los contratos menores podrán adjudicarse directamente a cualquier empresario con capacidad de obrar y que cuente con la habilitación profesional necesaria para realizar la prestación (art. 118).

A TENER EN CUENTA: Los contratos menores no podrán tener una duración superior a un año ni ser objeto de prórroga, art. 29.8.

La publicación de la información relativa a los contratos menores deberá realizarse al menos trimestralmente. La información a publicar para este tipo de contratos será, al menos, su objeto, duración, el importe de adjudicación, incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, y la identidad del adjudicatario.

LAS ENTIDADES LOCALES TIENEN UN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN CON DETERMINADAS ESPECIALIDADES

Es oportuno advertir que la Ley es plenamente aplicable a las Entidades Locales, con una serie de peculiaridades en cuanto al órgano competente en materia de contratación (Alcalde, Pleno, Junta de Gobierno, etc., en función de su población y coste del contrato) y normas específicas de contratación (protagonismo del Interventor, etc.). Cuestiones recogidas, respectivamente, en las Disposiciones Adicionales 2ª y 3ª de la Ley.

LA INCLUSIÓN DE CRITERIOS/GARANTÍAS SOCIALES Y LABORALES EN LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA: ¿Cuándo, cómo, dónde?

En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual (art. 1.3) Dicha máxima inicial se ve posteriormente reflejada en las siguientes fases de la contratación pública (aspectos más importantes):

Contenido mínimo del contrato: Definición del objeto y tipo del contrato, teniendo en cuenta en la definición del objeto las consideraciones sociales, ambientales y de innovación (art. 35.1.c).

Prohibición de contratar: Por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 71.1b).

Prohibición de contratar: No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes (art. 71.1d).

Condiciones aplicables para la clasificación: En el caso de puesta a disposición de medios personales, tal circunstancia deberá, en todo caso, ser compatible con las disposiciones aplicables en materia laboral y de derecho del trabajo, y contar con el consentimiento de los trabajadores afectados (art 79.3).

Solvencia técnica o profesional: Si el objeto contractual requiriese aptitudes específicas en materia social, de prestación de servicios de proximidad u otras análogas, en todo caso se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios en las referidas materias (art.90.3).

Objeto social del contrato: Se definirán de este modo, en aquellos contratos en los que se estime que pueden incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales, que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten (art. 99.1). Como por ejemplo, la utilización de vehículos no contaminantes.

Presupuesto base de licitación: En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional, los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia (art 100.2). En este supuesto, la remisión no es al Convenio Sectorial.

Valor estimado del contrato: En los contratos de servicios y de concesión de servicios en los que sea relevante la mano de obra, se tendrán especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación (101.2.c).

Precio del contrato: En aquellos servicios en los que el coste económico principal sean los costes laborales, deberán considerarse los términos económicos de los convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios (102.3).

Contenido expediente contratación: El valor estimado del contrato con una indicación de todos los conceptos que lo integran, incluyendo siempre los costes laborales si existiesen (116.4.d).

Pliegos de cláusulas sociales administrativas particulares: En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; las consideraciones sociales, laborales y ambientales que como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan (122.2).

Prescripciones técnicas particulares: El órgano de contratación aprobará con anterioridad a la autorización del gasto o conjuntamente con ella, y siempre antes de la licitación del contrato, o de no existir ésta, antes de su adjudicación, los pliegos y documentos que contengan las prescripciones técnicas particulares que hayan de regir la realización de la prestación y definan sus calidades, sus condiciones sociales (art. 124).

Información sobre las obligaciones relativas a la fiscalidad, protección del medio ambiente, empleo y condiciones laborales y de contratar a un porcentaje específico de personas con discapacidad: El órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas a la fiscalidad, a la protección del medio ambiente, y a las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad (art. 129.1).

Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo: Cuando una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberá facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida (art. 130.1).

Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo: En el caso de que una vez producida la subrogación los costes laborales fueran superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista tendrá acción directa contra el antiguo contratista (130.5).

Criterios de adjudicación del contrato: Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato (art. 145.2).

Características sociales del contrato: Se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual (art. 145.2.1º).

Criterios de desempate: Se favorecerá la propuesta que incluya medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (mayor % de trabajadores con discapacidad, menor % de temporalidad, mayor % contratación de mujeres, etc. (art. 147.2.a).

Ofertas anormalmente bajas: En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes (art. 149.4).

Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral: Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos, los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado (art. 201).

Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social: Son las siguientes: Contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado

laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción (art.202.2).

Subcontratación: El subcontratista queda obligado a cumplir las cláusulas sociales de los pliegos de contratación (art.215); y a informar a los representantes de los trabajadores de la subcontratación, de acuerdo con la legislación laboral (215.6).

A TENER EN CUENTA: Como se puede observar, son muchas las fases de la contratación pública en las cuales debe estar presente la perspectiva social y laboral, convirtiéndose en muchos casos condición indispensable para el correcto desarrollo de la contratación.

En este sentido, resulta clave nuestra ACTIVIDAD en el control y seguimiento de su existencia y normal funcionamiento en virtud de las potestades que al respecto nos otorga la propia ley (analizamos en un apartado posterior) y demás normativa concurrente (Ejem: Estatuto de los Trabajadores).

También conviene precisar que las características sociales y las condiciones especiales de ejecución, pueden incluir finalidades y condiciones distintas de las previstas en la ley, que efectúa una enumeración a título de ejemplo, no cerrada.

Eso sí, en todo caso, debemos procurar la inclusión expresa en los pliegos del Convenio Colectivo aplicable, amenazando con la posible impugnación del contrato en base a la legitimación que nos confiere a los sindicatos la propia ley (art. 48), como veremos más adelante.

GARANTÍAS ESPECÍFICAS EN MATERIA SALARIAL: Los convenios colectivos sectoriales como referencia, en la mayoría de los supuestos.

Otra de las novedades incluidas en la ley son las garantías que en materia salarial se regulan de manera dispersa a lo largo de la norma y de las distintas fases de la contratación Pública, en la mayoría de los supuestos vinculadas al Convenio Colectivo sectorial que sirve de referencia, que impide la rebaja salarial una vez firmado el contrato público. No obstante, en algún precepto la remisión se hace al Convenio Colectivo aplicable, lo que puede generar dudas interpretativas e inseguridad jurídica.

En este sentido, y aunque nos reiteremos en alguna cuestión ya tratada, conviene destacar las siguientes:

La obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación (35.1.n). No cita el Convenio Sectorial.

En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia (art. 100.2). No cita el Convenio Sectorial.

Valor estimado del contrato: En los contratos de servicios y de concesión de servicios en los que sea relevante la mano de obra, en la aplicación de la normativa laboral vigente se tendrán especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación (101.2).

Los costes de mano de obra de los contratos de concesión de servicios, se revisarán cuando el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años y la intensidad en el uso del factor trabajo sea considerada significativa, de acuerdo con los supuestos y límites establecidos en el Real Decreto 55/2017 (103.2).

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirá la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación (122.2).

El Convenio Colectivo puede obligar a la subrogación de los contratos de trabajo. (art. 130.1).

Si una Administración Pública presta directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general (art. 130.3).

Ofertas anormalmente bajas: En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes (art. 149.4).

El pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos. (art. 130.6).

Los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades que correspondan (art. 201).

Causa de resolución del contrato: El impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato (art. 211.1.i).

A TENER EN CUENTA: Aunque alguna de las medidas previstas ya estaba incluida en la normativa anterior, los avances han sido significativos, lo que nos debe llevar a estar muy vigilantes para que las garantías salariales previstas en la ley se apliquen correctamente.

No obstante, en materia salarial, conviene tener muy presente la Ley 2/2015, de desindexación de la economía española y su reglamento de desarrollo (RD 55/2017), que impiden una revisión del precio de la mano de obra del contrato por encima de los incrementos salariales que las Leyes de Presupuestos establezcan para las retribuciones de los empleados públicos, lo que puede tener una incidencia directa en la negociación colectiva de las empresas contratistas.

Volver a reiterar, que la Ley en unos supuestos habla de Convenio Sectorial, y en otros de Convenio que sea de aplicación.

LA SUBROGACIÓN LABORAL: Avances, con alguna duda interpretativa

Se regula de manera explícita en el artículo 130 de la Ley, con una ampliación de los contenidos del anterior marco normativo. Sus características principales son las siguientes:

- Si una ley, Convenio colectivo, acuerdo de negociación obliga a dicha subrogación, el órgano de contratación debe (imperativo) informar al nuevo contratista.
- Se debe informar de los siguientes extremos: Listado del personal objeto de la subrogación (categoría, tipo contrato, jornada, salario bruto, finalización); Convenio Colectivo aplicable y pactos en vigor que les resulte de aplicación.
- La Administración puede retener las cantidades al contratista por el impago de salarios y cotizaciones de la Seguridad Social.
- En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general (art.130.3).

Conviene precisar que la Ley no contempla que la subrogación pueda derivar directamente de los pliegos de contratación.

A TENER EN CUENTA: La principal duda interpretativa surge cuando la Administración recupera el servicio, pues se establece la obligación de subrogarse con respecto al personal

que venía realizando la actividad, aunque lo condiciona a que la misma derive de una ley, un Convenio Colectivo o un acuerdo de negociación colectiva general.

Además, esta previsión se debe poner en relación con la Disposición adicional 26^a (limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector) de la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado, cuando establece que “no se podrán considerar como empleados públicos, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública: A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos”.

Aunque termina diciendo que a este personal le será de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral.

Pues bien. De un análisis conjunto se puede llegar a la conclusión de que la subrogación será obligatoria si:

- Así lo prevé un Convenio o Acuerdo general (entendemos que la Administración Pública debe haber sido parte y suscrito para estar vinculada, pues existen sentencias del TS que determinan que las Administraciones Públicas no están obligadas por Convenios Colectivos de otros ámbitos en los que no ha sido parte legitimada).
- Si deriva de una ley (una norma legal), lo que nos lleva a considerar que si en el proceso de recuperación del servicio concurren las causas imperativas que determinan la existencia de una sucesión de plantilla y prevista en el Estatuto de los Trabajadores y Directivas comunitarias (artículo 44 ET y la Directiva 2001/23/CE), es posible la subrogación de los trabajadores, aunque mucho nos tememos que la Administración será muy beligerante (contraria) a la hora de reconocer dicha posibilidad.

LA PRESENCIA SINDICAL EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA: Aprovechar las posibilidades que la ley ofrece.

Por fin, aunque de manera insuficiente, la ley reconoce el hecho sindical en alguna materia vinculada a la Contratación Pública. No obstante, las menciones son escasas, pues se debería haber regulado mayores cuotas de presencia y participación sindical, en virtud de las repercusiones directas que tiene en materia social y laboral.

Estas son las menciones que se efectúan, bien a los sindicatos, bien a los representantes de los trabajadores:

- Legitimación sindical para interponer el recurso especial en materia de contratación cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación (art. 48). Herramienta sindical muy importante.

- Cuando para la valoración de las proposiciones hayan de tenerse en cuenta criterios distintos al del precio, el órgano competente para ello podrá solicitar, antes de formular su propuesta, informes a las organizaciones sindicales, para la verificación de las consideraciones sociales (art.157.5).
- La resolución del contrato por el impago de salarios durante la ejecución del contrato solo se acordará, con carácter general, a instancia de los representantes de los trabajadores en la empresa contratista (art.212.1).
- El contratista deberá informar a los representantes de los trabajadores de la subcontratación, de acuerdo con la legislación laboral (art. 215.6).

A TENER EN CUENTA: La escasa presencia y participación sindical derivada de la ley, no impide que a través de la negociación colectiva podamos superar dichas previsiones mínimas, como ya ha sucedido con anterioridad. En este sentido, existen ejemplos de buenas prácticas en determinados ámbitos de la Federación, susceptibles de extenderse para intentar conseguir el mayor protagonismo sindical posible desde, al menos, la siguiente perspectiva:

- Exigir la participación sindical en la elaboración de los pliegos sobre condiciones de los contratos de servicios y concesión de servicios (y de aquellas otras modalidades de contratación que suponga la contratación de recursos humanos que van a desempeñar su actividad en el seno de la Administración Pública adjudicadora).
- Presencia sindical en los órganos de asistencia a la contratación pública (Mesas de contratación).
- Alcanzar Acuerdos o Pactos de negociación colectiva que incluyan garantías en determinadas materias (salarios, estabilidad laboral, prevención de riesgos, conciliación, etc.).
- Recurrir toda contratación contraria a los derechos laborales.
- Hacer imperativa la realización del informe sindical en las propuestas de contratación.
- En los supuestos de subcontratación debemos exigir se respeten los contenidos del Convenio sectorial que resulte de aplicación, al menos en materia salarial, tal y como garantiza la propia ley.

MUFACE-MUGEJU-ISFAS: Una cuestión mal resuelta.

Según la Disposición Adicional 19ª, los conciertos que tengan por objeto la prestación de servicios de asistencia sanitaria celebrados por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, la Mutualidad General Judicial y el Instituto Social de las Fuerzas Armadas con entidades públicas, entidades aseguradoras, sociedades médicas y otras entidades o empresas, cualquiera que sea su importe y modalidad, tendrán la naturaleza de contratos de concesión de servicios, regulándose por la normativa especial de cada mutualidad.

A TENER EN CUENTA: La utilización de la técnica del concierto a la hora de instrumentar las relaciones MUFACE, MUJEGU e ISFAS y las entidades prestadoras de la asistencia sanitaria tiene consecuencias en lo tocante a la articulación de eventuales reclamaciones formuladas por los usuarios de los servicios concertados. En la mayor parte de las ocasiones, se aboca al interesado a un deambular primero ante las mutualidades públicas y, luego, ante los órdenes jurisdiccionales contencioso-administrativo y civil que difícilmente se acomoda a su derecho a una tutela judicial efectiva.

OTROS ASPECTOS DE LA LEY A TENER MUY EN CUENTA.

Complementariamente a lo expuesto hasta el momento, también consideramos fundamental se conozcan otros contenidos de la norma que inciden de alguna manera en los contenidos sociales y laborales de la contratación pública. Cabe destacar los siguientes:

Necesidad e idoneidad del contrato: Las entidades del sector público programarán la actividad de contratación pública, y darán a conocer su plan de contratación anticipadamente mediante un anuncio de información previa (art. 28.4).

Responsable del contrato: En los casos de concesiones de servicios, la Administración designará una persona (física o jurídica) que actúe en defensa del interés general, para obtener y para verificar el cumplimiento de las obligaciones del concesionario, especialmente en lo que se refiere a la calidad en la prestación del servicio (art. 62.3).

Acreditación de solvencia económica y financiera: Para los contratos de servicios, el órgano de contratación podrá establecer medios de acreditación de la solvencia económica y financiera adicionales para asegurar la capacidad del contratista de aportar los fondos necesarios para la correcta ejecución del contrato (art. 87.1.d).

Pago del precio (embargo para pago salarios): Los abonos a cuenta que procedan por la ejecución del contrato, sólo podrán ser embargados para el pago de los salarios devengados por el personal del contratista en la ejecución del contrato y de las cuotas sociales derivadas de los mismos (art. 198.7.a).

Contrato de servicio que suponga prestaciones directas a la ciudadanía (separación empleados públicos-trabajadores de contrata): Con carácter general, la prestación de los servicios que conlleven prestaciones directas a favor de la ciudadanía se efectuará en dependencias o instalaciones diferenciadas de las de la propia Administración contratante. Si ello no fuera posible, se harán constar las razones objetivas que lo motivan. En estos casos, a efectos de evitar la confusión de plantillas, se intentará que los trabajadores de la empresa contratista no compartan espacios y lugares de trabajo con el personal al servicio de la Administración, y los trabajadores y los medios de la empresa contratista se identificarán mediante los correspondientes signos distintivos, tales como uniformidad o rotulaciones (art. 312.f).

Limitación de la morosidad. A lo largo de la norma se establece un régimen más rigorista respecto de los plazos de pago que debe cumplir tanto la Administración como el contratista principal, con el fin de evitar la lacra de la morosidad que pesa sobre las Administraciones

Públicas. Debemos evitar que una Administración/empresa morosas en sus pagos, repercute negativamente en los salarios y demás condiciones laborales de los trabajadores.

Régimen jurídico de TRAGSA, y TRAGSATEC: Entre sus funciones se incluye explícitamente “La realización de tareas para las que se le requiera por la vía de la urgencia o de emergencia, o actividades complementarias o accesorias a las citadas anteriormente”. (Disposición ADICIONAL 24^a). Lo que puede ser esgrimido para sortear el ejercicio del derecho de huelga en determinados sectores, como la experiencia ya ha puesto de manifiesto. La legislación anterior no incluía dicha función, que se puede convertir en un “cajón de sastre” muy peligroso.

Responsabilidad de las autoridades de las Administraciones Públicas: La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la presente Ley por parte del personal al servicio de las Administraciones Públicas, dará lugar a responsabilidad disciplinaria, que se exigirá conforme a la normativa específica en la materia (Disposición Adicional 28^a).

Reserva de ciertos contratos de servicios sociales, culturales y de salud a determinadas organizaciones: Deben reunir ciertas características, entre ellas: “Que su objetivo sea la realización de una misión de servicio público vinculada a la prestación de los servicios contemplados”. (Disposición adicional 48).

NORMAS QUE COMPLEMENTAN LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO EN MATERIA LABORAL

A lo largo del documento hemos advertido de la posible concurrencia de otras normas en materia social y laboral que complementan y matizan lo regulado en la propia Ley de Contratos, que conviene tener en cuenta en nuestra Acción Sindical.

Entre otras, a título de ejemplo, cabe destacar las siguientes:

NORMA CONCURRENTE	MATERIA QUE AFECTA
Ley 2/2015 de desindexación y RD 55/2017 de desarrollo.	Las variaciones de los costes de mano de obra, podrán trasladarse o incluirse, en su caso, en la revisión de precios de los contratos, pero ese traslado tendrá un límite máximo: El incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del sector público, conforme a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
Ley 3/2017, de PGE-2017.	No se podrán considerar como empleados públicos, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública: A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.

RDL 20/2012.de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.	Quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral.
Orden HAP/2075/2014, coste efectivo de los servicios.	El M° de Hacienda controla el precio de los Servicios Públicos prestados por las Entidades Locales.



Realizado por el Gabinete Técnico de la FeSP-UGT