

GUÍA DE CLÁUSULAS SOCIALES Y LABORALES

EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Ley 9/2017 de Contratos
del Sector Público



Secretaría Federal de Servicios
a la Comunidad
Gabinete Técnico Federal



La contratación pública supone casi el 20% de nuestro producto interior bruto.

Dinero de todos que ha de ir dirigido a la contratación de bienes, obras y servicios desde una perspectiva europea de transparencia, de respeto a la competencia, con integración de objetivos sociales y medioambientales que deben ser utilizados para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Esta premisa, avalada por la propia ley, nos conduce a plantear lo absurdo que resultaría adjudicar cualquier contrato público, es decir pagar con el dinero de todos, a empresas que contaminan, que practican la discriminación por género, que no cumplen las cuotas de discapacitados o que no respetan los derechos de las personas trabajadoras.

Por tanto, en todos los pliegos de condiciones de todas las Administraciones, tenemos que defender la idea de que cualquier contratación pública ha de ser, no solo coherente con el objeto mismo del contrato, sino que también y de manera obligada éste tiene que estar vinculado con los objetivos de la ley mediante la introducción de cláusulas sociales, laborales y medioambientales que garanticen la prestación de un servicio de calidad, medioambientalmente sostenible y socialmente justo.

Un Sindicato de clase como el nuestro, tiene que aspirar y aspira, no solo a ser garante del cumplimiento de las normas laborales para con las personas trabajadoras dependientes de estos pliegos, también tenemos la obligación de adelantarnos y avanzar presentando propuestas y alternativas que mejoren la prestación y las condiciones de los servicios y de quienes los prestan.

Esta “Guía de Cláusulas Sociales” es un elemento más que complementa el amplio trabajo realizado por la Federación sobre la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público y aspira a servir de ayuda a nuestros/as Delegados/as en su lucha diaria en defensa de una sociedad más justa.

Moisés Torres Aranda
Secretario Federal del Sector Servicios a la Comunidad

ÍNDICE

pág. **6**

Introducción: conocer para avanzar, avanzar para mejorar

pág. **8**

Objetivo: aprovechar al máximo las posibilidades que ofrece la ley en materia social y laboral

pág. **10**

Aspectos sociales y laborales de obligado cumplimiento por las Administraciones Públicas

pág. **14**

Inclusión de una perspectiva social en el objeto del contrato que supere los mínimos legales

pág. **16**

Inclusión de Cláusulas sociales (modelos) según materia

- I. Empleo de calidad y estable (mejora de las condiciones laborales).**
- II. Igualdad de la mujer y el hombre.**
- III. Perspectiva de género (fomento ocupación femenina).**
- IV. Experiencia y acreditación formativa del personal/empresa en la actividad objeto de la concesión.**
- V. Conciliación entre la vida familiar y laboral.**
- VI. Promoción de empleo de colectivos especialmente afectados por el desempleo.**
- VII. Personas con discapacidad.**
- VIII. Clausula subrogatoria (mantenimiento del empleo y plantilla).**
- IX. Prevención de Riesgos Laborales (mejora de los mínimos legales).**
- X. No división en lotes de la concesión por razones sociales.**
- XI. Arraigo geográfico para evitar deslocalización de empleo y adecuado desarrollo del servicio.**

pág. **32**

Garantías para evitar que los pliegos limiten el derecho a huelga

pág. **34**

Un recordatorio en relación a los contratos reservados (Centros especiales de empleo e inserción)

pág. **36**

Control del cumplimiento

pág. **38**

Incidencia sindical en la contratación pública

pág. **42**

Un breve resumen sobre las partes principales de los pliegos de contratación a seguir sindicalmente

pág. **44**

El recurso especial en materia de contratación pública: Algunas notas aclaratorias para su posible utilización (incluye modelo)



Secretaría Federal de Servicios
a la Comunidad
Gabinete Técnico Federal



Introducción: **conocer para avanzar, avanzar para mejorar**

Si consideramos la figura de la contratación pública de los Servicios Públicos como una ecuación que todavía tiene bastantes incógnitas tras la aprobación de la Ley 9/2017, no nos extrañará que las tentativas hechas para la inclusión de cláusulas sociales estén dando resultados distintos y, a veces, contradictorios. No podía suceder otra cosa, supuesto que algunas “equis” de la ecuación han sido sustituidas, no por datos positivos, sino imaginarios.

Con la publicación de esta guía, no pretendemos dar solución completa a la posible inclusión de cláusulas sociales y laborales en la contratación pública (contrato de concesión de servicios y de servicios); aspiramos única y exclusivamente a despejar varias incógnitas de la misma, ofreciendo a nuestras estructuras, cuadros y afiliados propuestas más o menos importantes, pero todas rigurosas y viables.

Por ello, vamos a intentar exponer y resolver de manera práctica aquellas cuestiones que más nos preocupan, inci-

diendo específicamente en la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan las tareas y servicios objeto de la concesión, así como la plasmación cierta del equilibrio entre la calidad y el precio de la concesión al que obliga la ley desde sus primeros artículos.

Eso sí, conviene dejar claro de inicio las siguientes cuestiones:

- La posibilidad de incluir cláusulas sociales y laborales se ha de analizar caso a caso (sector a sector), de ahí que la presente guía establezca unos criterios y pautas generales que han de verse completados o matizados en cada sector y ámbito correspondientes.
- Las Administraciones Públicas van a tener que respetar unos mínimos en materia social, laboral y de igualdad, pero susceptibles de verse mejorados y ampliados, siempre que estén vinculados al objeto del contrato. Es decir, los criterios sociales y laborales deberán estar vinculados al objeto del contrato, y no constituir un fin en sí mismo, con independencia del contrato.
- Las Resoluciones y Acuerdos emanados de los distintos Tribunales Administrativos autonómicos y central pueden ser dispares. Motivo por el cual habrá que estar muy atentos a las interpretaciones en cada territorio concreto. Así como a las posibles guías que sobre esta materia hayan editado las distintas Administraciones Públicas.
- Nuestra acción sindical debe garantizar, tanto la estabilidad en el empleo y el respeto de las condiciones laborales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras objeto de la concesión, como los derechos de los empleados y empleadas públicos de la Administración donde se lleva a cabo, asegurando la correcta prestación del servicio, en términos de calidad, a la ciudadanía.
- El compromiso de FeSP-UGT con el medio ambiente es firme, pero hemos decidido otorgar un mayor protagonismo a los aspectos sociales y laborales pues, aunque son compatibles, muchas Administraciones optan por la inclusión de cláusulas medioambientales, evitando las sociales y laborales.



Objetivo: **aprovechar al máximo las posibilidades que ofrece la ley en materia social y laboral**

Desde la publicación y posterior entrada en vigor de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, FeSP-UGT ha elaborado una serie de documentos (18) con la finalidad de difundir en el conjunto de la Organización las posibilidades sociolaborales y sindicales que ofrece dicha ley.

Pues bien, la presente guía es un eslabón más para el cumplimiento de dicho objetivo, facilitando posibles redacciones de cláusulas sociales y laborales en la contratación pública. En este sentido, aún siendo plenamente conscientes de las limitaciones que la ley impone a los Sindicatos en la participación y confección de los pliegos (competencia de cada Administración y de sus órganos específicos de contratación), consideramos que existe algún resquicio (fundamentalmente el artículo 157.5), a través del cual plantear propuestas en materia social y laboral, que sirvan para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo.

En este sentido, conviene dejar claro que no vamos a volver a explicar los contenidos más importante de la ley (nos remitimos a todos los documentos ya realizados), limitándonos a ofrecer una serie de “cláusulas tipo”, genéricas, en aquellos aspectos sociales y laborales de mayor interés, a incluir en las distintas fases de la contratación pública:

- Empleo de calidad (mejora de las condiciones laborales).
- Igualdad de la mujer y el hombre.
- Perspectiva de género (fomento de la ocupación femenina).
- Experiencia y acreditación formativa del personal/empresa en la actividad objeto del contrato.
- Conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Promoción de empleo de colectivos especialmente afectados por el desempleo.
- Cláusula subrogatoria (mantenimiento del empleo y plantilla).
- Prevención de riesgos laborales (mejora de los mínimos legales).
- Discapacitados (fomentar su contratación).
- No división en lotes por razones sociales y laborales.
- Arraigo geográfico, para evitar deslocalización de empleo.
- Tradicionalmente, las Administraciones Públicas suelen incluir medidas medioambientales relativas a la reducción de emisión de gases, eliminación de ruidos, empleo de maquinaria y productos no contaminantes, etc.

Evidentemente, se trata de una redacción meramente orientativa, ni cerrada ni limitativa, siendo susceptible de verse aumentada y matizada en cada territorio y sector, en función de las especificidades concurrentes.



Aspectos sociales y laborales: de obligado cumplimiento por las Administraciones Públicas

Además de la posibilidad de incluir cláusulas sociales en las distintas fases de la contratación pública, las Administraciones Públicas, de oficio, y de manera ineludible, deben respetar obligatoriamente determinados aspectos sociales. Fundamentalmente los siguientes:

Relación calidad-precio

Necesidad de transmitir (a todas las Administraciones Públicas, órganos contratantes, así como a todas las personas responsables de la redacción de pliegos y de la licitación de contratos públicos) la idea fundamental de que la inclusión de criterios sociales y ambientales debe impregnar de forma transversal y obligatoria toda la contratación pública, como un principio rector.

Prohibición de contratar

Aquellas empresas sancionadas por:

- Infracción muy grave en materia en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- No estar al corriente de pago en las obligaciones de la Seguridad Social.
- Estando obligadas (50 o más trabajadores), no reservan el cupo del 2% de las personas con discapacidad.
- Estando obligadas (más de 50 trabajadores) no tienen Plan de Igualdad.

Oferta anormalmente baja

Los órganos de contratación deben rechazar las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes.

Solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios

Si el objeto del contrato requiere aptitudes específicas en materia social, prestación de servicios de proximidad, u análogas, en todo caso se exigirá como requisito la solvencia técnica o profesional, la concreta experiencia, conocimientos y medios en las referidas materias.

Presupuesto base de licitación (límite máximo de gasto), valor estimado del contrato, precio del contrato

Las Administraciones Públicas tendrán en cuenta, respectivamente:

- El coste de los salarios de las personas empleadas en su ejecución (desagregado por género y categorías) conforme al convenio laboral de referencia.

- Si la mano de obra es relevante, los costes laborales de los convenios colectivos sectoriales.
- En los servicios en el que los costes laborales es el principal coste económico, los términos económicos de los convenios sectoriales, nacionales, autonómicos o provinciales.

Señalar las condiciones relativas al medio ambiente, empleo, condiciones laborales y contratación de personas con discapacidad

El órgano de contratación debe señalar en el pliego la información sobre dichas materias, que van a ser aplicables a los servicios prestados durante la ejecución del contrato.

Información en materia de subrogación de los contratos de trabajo

Destinado a conseguir que las ofertas de los licitadores tengan en cuenta los costes laborales de la subrogación y prevenir la problemática aparejada con respecto a la estabilidad laboral (entre otros: convenio aplicable, categorías, tipo de contrato, salario bruto anual, pactos en vigor, etc.).

En el caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio objeto de concesión, está obligada a la subrogación del personal si así lo establece una ley, convenio o acuerdo de eficacia general.

Obligación de establecer en el pliego una condición especial de ejecución de carácter social, ético o medioambiental

En todo caso es obligatoria su inclusión (reducción gases, energías renovables, medidas para el fomento de la igualdad hombre y mujer, contratación jóvenes, salud laboral, etc.). Conviene estar alerta, pues la inclusión, por ejemplo, de una cláusula ética (comercio justo), supone que no se tenga que incluir, necesariamente, una social.

Criterios de desempate de carácter social para la adjudicación

Porcentaje mayor de personas con discapacidad, medidas de igualdad, etc. Si no se prevé, se siguen los siguientes criterios (por orden): Más porcentaje de discapacitados, menor temporalidad, mayor número de mujeres, sorteo.

Subcontratación

El contratista debe informar a los representantes de los trabajadores de la subcontratación, y el subcontratista está obligado a cumplir las cláusulas sociales incluidas en el pliego.

Información a los sindicatos

El órgano de contratación puede pedir informe a los Sindicatos en el momento de valorar las propuestas, para verificar las consideraciones sociales.

Garantías salariales

La empresa contratista debe cumplir durante toda la ejecución de la concesión las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación.

Especialidades de los contratos de servicios que conlleven prestaciones directas a la ciudadanía

Administraciones Públicas y empresas adjudicatarias, deben tener en cuenta las siguientes cuestiones: La actividad es propia de la Administración, la continuidad ordenada del servicio debe quedar garantizada, los bienes destinados al servicios no se pueden embargar, la Administración conserva los poderes de policía, evitar confusión de plantillas (empresa-Administración).



Inclusión de una perspectiva social: en el objeto del contrato que supere los mínimos legales

La inclusión de aspectos sociales y laborales en la definición del objeto del contrato resulta imprescindible para avalar la inclusión de cláusulas sociales en las posteriores fases de la contratación. Además, sirve para que los licitadores conozcan los referidos aspectos sociales y su finalidad.

Ejemplos

En materia de estabilidad en el empleo/medio ambiente:

“Será objeto del contrato de concesión de servicios conservación y mantenimiento de parques y zonas verdes, la realización del servicio con métodos, prácticas y condiciones respetuosas con el medio ambiente y la estabilidad y calidad en el empleo, conforme a los pliegos de prescripciones técnicas y anexos que figuran en el expediente de contratación.

En materia de Igualdad hombre-mujer:

“Será objeto del contrato de concesión de servicios de Limpieza viaria y recogida de basura, la inserción de cláusulas que permitan la igualdad de género mediante el desarrollo de medidas de conciliación y fomento del empleo femenino en aquellas actividades donde la mujer esté subrepresentada.”

En materia de inserción sociolaboral:

“Será objeto del contrato de servicios de asistencia domiciliaria el fomento de la contratación de personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral”.



La inclusión de una perspectiva social fomenta la reducción de las desigualdades de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.



Modelos de cláusulas sociales según materia

La Ley 9/2017 regula las características sociales de la contratación pública en varios de sus apartados, dando como ejemplo y orientación, una serie de materias sobre las cuales incidir al respecto, pero nunca como “lista cerrada”, de tal manera que podemos incidir en aquellas materias socio-laborales que consideremos más oportunas.

Dichas cláusulas se pueden incorporar a lo largo de las distintas fases de la contratación administrativa, aunque lo más habitual es verlas incorporadas en la fase de selección de la empresa contratista, adjudicación y ejecución, en función del objetivo que se persiga y su valoración.

En este sentido, en los apartados posteriores, facilitamos unos modelos de cláusulas sociales, materia por materia, indicando la fase del proceso en el cual consideramos más oportuna su inclusión.

I) Empleo de calidad y estable (mejora de las condiciones laborales)

Como criterio de adjudicación, mejora general condiciones de trabajo

“Se valorará hasta X puntos las propuestas concretas y detalladas que el licitador se compromete a aplicar al personal que ejecutará el contrato sobre condiciones laborales y salariales que mejoren lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as o en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación. Se valorará igualmente los criterios de participación democrática y sistemas de toma de decisión de los trabajadores y trabajadoras que ejecutarán el contrato, así como las acciones de educación, formación e información para la plantilla que ejecutará el contrato.”

Como criterio de adjudicación, participación de los representantes de los trabajadores en su desarrollo

“Se valorará con hasta X puntos la calidad social de la propuesta presentada, que demuestre que la licitadora aplica metodologías y mecanismos de diálogo, negociación, coordinación y participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa adjudicataria, en la ejecución y desarrollo del objeto del contrato. Se acreditará con la presentación de los acuerdos y pactos concretos alcanzados a tal efecto”

Como criterio de adjudicación, compromiso de mejora salarial

“Se valorará con un máximo de XXX puntos las propuestas de los licitadores que supongan porcentualmente la mayor mejora de las condiciones salariales con respecto a lo dispuesto en el Convenio en el Convenio que resulte de aplicación, y la empresa se comprometa a aplicar al personal que ejecute el contrato, mediante la presentación detallada y documental de dichas mejoras”.

Como criterio de adjudicación, conversión contratos temporales en indefinidos

“Por cada conversión de contratos temporales en indefinidos de la plantilla que ejecutará el contrato, se valorará con XX puntos hasta un máximo de XX. Tal conversión deberá producirse en un plazo máximo de XX desde el inicio de la prestación y deberá mantenerse durante todo el plazo de ejecución del contrato.”

Como condición especial de ejecución, volumen contratación indefinida

“Durante la ejecución del contrato de XXX, la empresa adjudicataria deberá cumplir y acreditar que el XXX % de la plantilla al contrato es indefinida, garantizando que las nuevas contrataciones que se precisen sean de carácter indefinido, sin perjuicio de las contrataciones necesarias para cubrir contingencias de carácter temporal (vacaciones, bajas médicas, etc.)”.



Generar un empleo de calidad, estable y con derechos, se concreta en un trabajo decente y crecimiento económico de los Objetivos de Desarrollo sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

II) Igualdad de la mujer y el hombre

Como criterio de adjudicación, contratación víctimas de violencia de género

“Se otorgarán XX puntos por cada contrato laboral suscrito con personas víctimas de violencia de género que el licitador se comprometa a realizar para la ejecución del contrato”.

Como criterio de adjudicación, la elaboración de un Plan de Igualdad, sin estar obligado a ello

“La existencia de un Plan de Igualdad negociado y en vigor en la empresa adjudicataria con menos de 50 trabajadores y trabajadoras se valorará con XXXX puntos.”

Como condición especial de ejecución, medidas para la prevención del acoso por razón de sexo

“La empresa contratista garantizará durante la ejecución del contrato la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Realizará durante la ejecución del contrato campañas informativas y acciones de formación de XXX horas al semestre, con el fin de evitar y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato”

Como condición especial de ejecución, medidas concretas en materia de igualdad

“La empresa adjudicataria adoptará durante la ejecución del contrato medidas específicas en materia de igualdad para el personal adscrito a la ejecución del contrato. Dichas medidas deberán incidir en los siguientes aspectos XXXX y se implantarán en un plazo de XXX, manteniéndose durante toda la ejecución del contrato.”



El desarrollo de políticas de igualdad consolida la igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

III) Perspectiva de género (fomento ocupación femenina)

Como criterio de adjudicación, fomento de la contratación femenina

“Se valorará hasta XXX puntos a la empresa licitadora que se comprometa a contratar un mayor porcentaje de mujeres en aquellas actividades y categorías con menor índice de ocupación femenina, siempre que dicho número sea al menos superior al porcentaje medio recogido en los datos estadísticos de XXX relativos a la población activa por género y rama de actividad correspondiente.”

Como condición especial de ejecución, contratación femenina en puestos de responsabilidad

“La empresa adjudicataria, para aquellas actividades con subrepresentación de mujeres, deberá contratar para la ejecución del contrato, en puestos de responsabilidad, a un porcentaje de mujeres superior a XX puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad recogidos en XXX, en el año inmediatamente anterior.”

Como condición especial de ejecución, fomento de la presencia de mujeres en plantillas desequilibradas

“En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa cuente con una representación desequilibrada de mujeres en la plantilla vinculada a la ejecución del contrato, el 50% de las nuevas contrataciones que se realicen deberán ser mujeres. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una presencia de mujeres inferior al 40% del total de la misma.”



La inclusión de la perspectiva de género en el acceso al empleo contribuye a la reducción de las desigualdades de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

IV) Experiencia y acreditación formativa del personal/ empresa en la actividad objeto de la concesión

Como criterio de solvencia, experiencia en la realización de trabajos similares al servicio objeto de la concesión

“Experiencia y trayectoria de la empresa en materia de XXX, a través de la relación de los principales trabajos de carácter similar al objeto del contrato realizado como máximos en los últimos tres años, con indicación expresa de importe, fecha y cliente. Se deberá acreditar haber realizado al menos XXX trabajos de importe igual o superior a XXX euros. Será prueba válida la presentación de certificados de buena ejecución emitidos por la entidad contratante.”

Como criterio de solvencia, formación y experiencia específica del personal de la empresa

“Formación específica del equipo humano que prestará el servicio con indicación de horas de formación en (señalar materias concretas relacionadas con la actividad objeto de la concesión). La formación deberá alcanzar un mínimo de XXX horas en materia XXX. Será prueba válida la presentación de documentos que acrediten (diplomas de asistencia y/o aprovechamiento) de los cursos correspondientes, indicando el número de horas, entidad o persona que lo ha impartido y en su caso el currículum del curso.”

Como criterio de adjudicación, creación de una bolsa de empleo con operarios experimentados

“Se valorará hasta XX puntos, la creación de una bolsa de empleo para futuras contrataciones y sustituciones, en la que se baremen los méritos académicos y profesionales, teniendo en cuenta estudios y formación y la experiencia en la actividad XXX. El objetivo de esta bolsa es garantizar que las contrataciones se realizarán en base a los principios de mérito y capacidad”.

Como criterio de selección, experiencia acreditada en el servicio a desarrollar (operarios y empresas)

“Como criterio de selección de los licitadores requiere que, en razón de la propia naturaleza del contrato de XXX, sea necesario para su correcta ejecución que la empresa adjudicataria tenga unas aptitudes específicas y una experiencia acreditada y unos conocimientos técnicos adaptados y actualizados al servicio a desarrollar. Asimismo, el personal adscrito a la ejecución del contrato tendrá una experiencia y formación acreditadas en la actividad objeto del servicio”.

Como condición especial de ejecución, desarrollo de una formación para el empleo

“Es condición especial de ejecución de la empresa adjudicataria, el desarrollo de un itinerario formativo para el personal que va a desarrollar la actividad, que le permita tener actualizados los conocimientos y el empleo de nuevas técnicas y tecnologías en la actividad, mejorando su capacidad y cualificación. Se celebrará un curso semestral con X número de horas.”



La exigencia de una experiencia y formación adecuadas genera una educación de calidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

V) Conciliación entre la vida familiar y laboral

Como criterio de adjudicación, medidas concretas de conciliación entre la vida familiar y laboral

“Se valorará hasta XXX puntos, las medidas concretas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, que la empresa licitadora se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato y que mejoren los mínimos en la normativa vigente, en particular la disposición de re-

cursos propios, privados o sociocomunitarios que faciliten la atención de personas menores y dependientes (cheques servicio, comedores, guarderías, ludotecas, flexibilidad horaria, etc.).”

.....

Como condición especial de ejecución, adopción de medidas de conciliación

“La empresa adjudicataria adoptará durante la ejecución del contrato medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, del personal que desarrolle el contrato, y especialmente: Flexibilidad horaria, adecuación jornada a horario escolar, complemento retributivo para escuelas infantiles, etc.”

.....

Como condición especial de ejecución, formación en materia de conciliación

“Es condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria realice durante la ejecución del contrato, como mínimo XXX (número) de acciones de sensibilización y formación, de duración mínima de XXX, con la plantilla adscrita a su ejecución acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación recogidos en la normativa vigente y en el convenio de empresa o convenio colectivo del sector correspondiente”.



Potenciar la conciliación familiar, personal y laboral contribuye a mejorar la salud y bienestar de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

VI) Promoción de empleo de colectivos especialmente afectados por el desempleo

Como criterio de adjudicación, proyecto de inserción laboral

“Se otorgará hasta X puntos a la licitadora que se comprometa a dedicar, a la ejecución del contrato, a un mayor número de personas con un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%, perceptoras de renta garantizada, víctimas de violencia de género, que hayan finalizado un itinerario de inserción o desempleadas de larga duración. Se entenderá por dedicar a la ejecución del contrato, tanto las nuevas contrataciones como la dedicación de personal contratado temporal que pudiera estar anteriormente en la empresa.”

Como condición especial de ejecución, inserción laboral de personas con difícil acceso al mundo laboral

“La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos a un X % de personas con un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%, perceptoras de renta garantizada, víctimas de violencia de género, que hayan finalizado un itinerario de inserción o desempleadas de larga duración. Si existiera el deber de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato que impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá contratar este perfil de personas en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que precise o se produzcan hasta alcanzar dicho porcentaje.”

Como condición especial de ejecución, contratación de colectivos en desempleo, mayores 55 años, jóvenes en busca del 1^{er} empleo, etc.

“Es condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria, en las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan durante la ejecución del contrato, incorpore al menos un XX% de personas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo, priorizando la contratación de colectivos con dificultades de acceso al mundo laboral o con riesgo de exclusión social (entre otros; mayores de 55 años desempleados de larga duración, perceptores de

renta mínima de inserción, jóvenes en búsqueda de primer empleo, etc.).”

Como condición especial de ejecución, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI

“La empresa contratista aportará en el plazo máximo de quince días posteriores a la fecha de formalización del contrato el protocolo o plan de actuación que aplicará en la ejecución del contrato para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, tanto si es el caso entre el personal que ejecuta el contrato como entre las personas destinatarias de la prestación. Las medidas podrán consistir en formación relacionada con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGTBI y en el conocimiento de la diversidad con respecto a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.”



La inserción laboral de personas con difícil acceso al mundo laboral fomenta un trabajo decente y crecimiento económico de los Objetivos de Desarrollo sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

VII) Personas con discapacidad

Como criterio de adjudicación, contratación a tiempo completo persona con discapacidad

“Se valorará con XXX puntos (hasta un límite de XXX) cada nueva contratación o reconversión de una existente a jornada completa de una persona con discapacidad superior al 33%, desinada exclusivamente a la ejecución del contrato y durante toda su vigencia”.

Como condición especial de ejecución, contratación persona con discapacidad

“En el caso de ser necesarias nuevas contrataciones para la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria contratará a un X % de la plantilla o a un número X de personas con discapacidad”.

Como condición especial de ejecución, protección y fomento de la contratación personas con discapacidad

“Conforme al artículo 26 de la Directiva Comunitaria 2004/19/CE, y el artículo 202 de la Ley 9/2017, de contratos del sector público, se establecen en el presente pliego condiciones especiales de ejecución de tipo social con la finalidad de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad.

- Las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores/as en el total de su plantilla acreditarán que está compuesta al menos por un 2% de personas con discapacidad igual o superior al 33%.
- Cuando la ejecución del contrato precise la contratación de al menos 15 personas, la empresa adjudicataria deberá acreditar que al menos uno de los trabajadores que ejecutará el contrato posea una discapacidad igual o superior al 33%.
- Si existiera un deber de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá contratar a personas con discapacidad en las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan o precisen hasta alcanzar dicho porcentaje.”



La contratación de personas con discapacidad contribuye a la reducción de las desigualdades de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

VIII) Cláusula subrogatoria (mantenimiento del empleo y plantilla)

Como criterio de selección, deber de subrogación.

“Se advierte que el servicio objeto de concesión, se encuentra sometida a la subrogación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras (en su caso con la antigüedad mínima que se contemple en la norma de la que surge la obligación) que, a pesar de pertenecer a otra contrata, vengan realizando la actividad objeto del contrato, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social, todo ello conforme al artículo 130 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.”

Como condición especial de ejecución, acreditación real de las personas objeto de la subrogación

“En los casos en los que exista la obligación de la subrogación, el adjudicatario presentará, previamente al inicio de la prestación de los servicios una relación nominal de los operarios destinados a los mismos, de acuerdo a la relación de puestos de trabajo recogida en su oferta, de manera que la persona responsable del contrato pueda identificar, en cualquier momento, a las personas que ejecutan los trabajos planificados. La empresa adjudicataria no podrá sustituir al personal establecido en su oferta, sin la expresa autorización de la Administración Pública correspondiente”.

Como condición especial de ejecución, subrogación con respecto a salarios impagados.

“Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del ET, el contratista está obligado a responder de los salarios impagados a los operarios afectados por la subrogación, así como de las cotizaciones sociales devengadas, aún en el supuesto que se resuelva el contrato y sean subrogados por la nueva contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración Pública XXX, una vez acreditada la falta de pago de los

citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debida a la contratista para garantizar el pago de los citados salarios y la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite su abono.”



Garantizar el mantenimiento del empleo y la continuidad de las plantillas fomenta un trabajo decente y crecimiento económico de los Objetivos de Desarrollo sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

IX) Prevención de riesgos laborales (mejora de los mínimos legales)

Como condición especial de ejecución, acreditación del cumplimiento del marco normativo de prevención de riesgos.

“Antes del inicio de la actividad contratada, la empresa deberá certificar el cumplimiento de las siguientes obligaciones: Adopción de una organización preventiva; disponer de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva correspondiente a la actividad a realizar; disponer de un sistema de coordinación de actividades; que los operarios tengan garantizado varias cuestiones (equipos de trabajo adecuados, vigilancia salud, información y formación preventiva en su actividad, medidas de emergencia, etc.).

En caso de incumplimiento la Administración Pública XX, podrá reclamar su cumplimiento y la imposición de una penalidad entre el X% y el X% del precio del contrato.”

Como condición especial de ejecución, designación supervisor en salud laboral.

“Es condición especial de ejecución que la empresa designe una persona de contacto, con formación específica en prevención de riesgos laborales y salud laboral, para la supervisión y correcto desarrollo de todas las medidas exigibles, así como para la detección de las posibles incidencias que puedan surgir.”

Como condición especial de ejecución, formación en materia preventiva.

“La empresa adjudicataria organizará acciones de formación en materia preventiva en el puesto de trabajo que mejore la ocupación y la adaptabilidad de las personas adscritas a la ejecución del contrato, así como sus capacidades y su cualificación, La duración y número de acciones formativas será de XXX.”



Incentivar la prevención de riesgos laborales contribuye a mejorar la salud y bienestar de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

X) No división en lotes de la concesión por razones sociales

A incluir en el pliego de cláusulas Administrativas particulares (Expediente de contratación).

“El servicio XX, objeto del contrato no se dividirá en lotes, pues su fragmentación en lotes y distribución de la plantilla en varias empresas, incrementa el riesgo de desestabilización de las relaciones laborales, lo que supone un riesgo para la adecuada ejecución del contrato.

La necesidad de coordinar a los diferentes contratistas para los diversos lotes sería poco eficiente y dificultaría la

operatividad necesaria para el desempeño correcto de los trabajos. Asimismo, la licitación del contrato sin división de lotes, no implica una mayor dificultad técnica en su ejecución, por lo que no se aprecia riesgo de restringir la competencia.”



La prestación integral de los servicios genera ciudades y comunidades sostenibles de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

XI) Arraigo geográfico para evitar deslocalización de empleo y adecuado desarrollo del servicio

Como condición especial de ejecución, arraigo territorial que evite la deslocalización de empleo (fundamentalmente en servicios de asistencia/dependencia)

“Dada la singularidad de los destinatarios del servicio, el centro de atención de XXX deberá estar ubicado en la Comunidad Autónoma de XXX, y disponer de una oficina en el municipio de XXX, en horario de mañana y tarde, que garantice un conocimiento directo de los usuarios, una prevención de posibles riesgos, seguimiento permanente y movilización inmediata.”



Frenar la deslocalización de servicios facilita la producción y consumo responsables de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de la ONU.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de las personas.



Garantías

para evitar que los pliegos limiten el derecho a huelga

Suele ser habitual que en los pliegos de contratación, generalmente en los pliegos de condiciones técnicas, se incluyan medidas relacionadas con la convocatoria de huelga legal, que vulneran el libre ejercicio del derecho a huelga, bien de manera genérica (exigiendo en todo caso la prestación del servicio), bien de manera explícita (establecimiento de unos servicios mínimos del 100%). Por consiguiente, ante esta situación, conviene tener presente los siguientes datos:

¿Qué situación pretendemos evitar?

Que la Administración Pública incluya cláusulas en los pliegos de contratación “Medidas en caso de huelga legal”, dirigidas a suprimir, limitar o modular el derecho de huelga.

¿Cómo podemos impedir la inclusión de dicha cláusula?

Formulando recurso especial en materia de contratación de inmediato (anuncio de la licitación), contra los pliegos en la materia, solicitando la nulidad de pleno derecho de la cláusula. Estamos legitimados para ello en virtud del artículo 48 de la Ley 9/2017, pues el ejercicio del derecho a huelga forma parte de los intereses de los trabajadores y, por tanto, sus representantes: Los Sindicatos. (Consultar el apartado de la guía en la que se analiza este recurso y se incluye un modelo).

¿Qué argumentos podemos emplear al respecto?

En base a Resoluciones emanadas de diversos órganos de contratación administrativa que avalan nuestra estrategia, los siguientes:

- Que no cabe la determinación en los pliegos (no son fuente laboral), por el órgano de contratación, de los servicios mínimos a aplicar durante una huelga, no siendo admisible que el contenido de un derecho laboral pueda condicionarse por la Administración, ajena a la relación laboral entre adjudicataria y trabajador.
- No puede admitirse como contenido propio de los pliegos una cláusula que tenga por objeto regular los servicios mínimos en caso de huelga. Por su naturaleza, contenido y efectos, dicha regulación excede del ámbito propio de los pliegos en la medida en que establece estipulaciones que afectan al derecho constitucional de huelga regulado en el artículo 28.2 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 y el RDL 19/1977.
- La cláusula impugnada tiene un contenido netamente laboral que forma parte del status del trabajador, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social.
- La huelga de los trabajadores del concesionario es uno de los riesgos normales de la actividad empresarial que debe ser asumido por éste en la ejecución de contrato administrativo.



Un recordatorio en relación a los **contratos reservados** (Centros Especiales de Empleo e Inserción)

La Ley contempla dos tipos de reserva de contratos, diferenciadas tanto por las empresas y entidades beneficiarias, como por el carácter obligatorio o voluntario para las Administraciones Públicas:

- La reserva regulada en la Disposición Adicional cuarta es imperativa y afecta a todas las entidades del sector público, que están obligadas a fijar por Acuerdo un porcentaje mínimo de sus contratos públicos que deberán calificar como reservados y ser adjudicados a Centros especiales de empleo y a Empresas de inserción. Eso sí, desde la FeSP-UGT, debemos exigir que el personal que vaya a desempeñar la actividad cumpla con los requisitos de profesionalidad y experiencia que requiere el servicio a prestar, y en la medida de lo posible, que los nuevos contratos a los que puedan acceder los centros especiales de empleo, no conlleven personal.

- La reserva regulada en la Disposición adicional 48ª, a favor de Entidades de Economía Social, es voluntaria siendo una opción que el texto legal ofrece. Siendo la Administración quién decide qué contratos de los que señala la citada disposición, y con los requisitos que en ella se establece, han de ser reservados para ser prestados por Empresas de Economía Social.

¿Cuándo y cómo?

La adopción del acuerdo fijando el porcentaje de reserva se efectuará, preferentemente junto con la aprobación del Plan de contratación y en todo caso en un plazo no superior a tres meses desde la aprobación del presupuesto.

¿Cuánto % debe ser objeto de reserva?

El importe del porcentaje reservado, con la distribución que se estime adecuada, a Centros especiales de Empleo y Empresas de Inserción, representará en cómputo anual al menos el 10% del volumen de contratación anual (expresado en euros sin incluir el IVA), salvo que justificadamente se aprecie la imposibilidad de alcanzar esa cantidad.

La fijación de la cuantía concreta tendrá en cuenta el volumen de contratación previsto para el ejercicio, la capacidad de gestión y la capacidad de generar empleo de las entidades a que se dirige la reserva, teniendo en cuenta las empresas de inserción y centros especiales de empleo existentes, situación del mercado de trabajo y las prioridades de inserción en el territorio.

¿Y si la Administración no adopta acuerdo al respecto?

Se aplicará la reserva a favor de empresas de inserción o centros especiales de empleo, en un porcentaje del 15% del importe de los contratos que se realicen en el ejercicio (tanto reservando la totalidad del contrato o contratos a los que se aplique, como reservando uno o varios lotes para su ejecución).



Control de cumplimiento

En el pliego de cláusulas administrativas particulares de contratación, se deben reflejar, al menos las siguientes cuestiones:

- La persona o Departamento responsable, designada por el órgano de contratación para la supervisión de la ejecución del contrato y garantía de la correcta realización de la prestación pactada, realizará el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas por la empresa adjudicataria de conformidad con lo dispuesto en el contrato. También las sociales y laborales.
- La empresa adjudicataria del contrato acreditará, en un plazo de tiempo prudencial (por ejemplo, un mes desde la formalización del contrato) el cumplimiento de los compromisos adquiridos en su proposición técnica mediante la presentación de la documentación que sirva para acreditar fehacientemente el referido cumplimiento

- El responsable del contrato, podrá recabar de la empresa o entidad adjudicataria la documentación que estime pertinente para ejercer sus facultades de control y evaluación del cumplimiento del contrato, que estará obligada a presentarla.
- La persona responsable del contrato informará al órgano de contratación sobre los posibles incumplimientos de las obligaciones previstas en el contrato, y, en su caso, propondrá el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.



Incidencia sindical en la contratación pública

Vamos a plantear este apartado desde una doble perspectiva: Posibilidades que la ley confiere a los sindicatos para intervenir (y cómo), y cuestiones que no son posibles realizar.

No es posible

- La ley no contempla la negociación de los pliegos de contratación pública con los Sindicatos.
- No formamos parte de los órganos de contratación de las Administraciones Públicas.
- No tenemos legitimación explícita para elevar consultas a los órganos de asistencia de la contratación (Juntas Consultivas).

Sí es posible

- Interposición del recurso especial en materia de contratación, (no hay que esperar a su adjudicación y ejecución), contra cualquiera de las fases de la contratación (sindicato con representación en el ámbito en el que se desarrolla la concesión).
- Informar a la Administración Pública sobre la propuesta más social de las que concurren a la concesión, para evitar que el precio sea el único criterio determinante. Actuación que se lleva a cabo a instancia de la propia Administración, pero que nosotros debemos exigir para que sea lo habitual (sindicato con representación en el ámbito en el que se desarrolla la concesión).
- Decidir si se resuelve o no el contrato de concesión por el impago de los salarios durante su ejecución (representantes legales de los trabajadores en la empresa).
- Recibir información en caso de subcontratación (representantes legales de los trabajadores en la empresa).
- Presencia en los órganos de asistencia a la contratación pública (Juntas Consultivas, etc.), como en la Comunidad Foral de Navarra y Cataluña.
- Acordar en los distintos ámbitos de negociación (Acuerdos, Pactos, Convenios) cuestiones sociales y laborales vinculadas a la contratación (no externalización determinadas actividades, condiciones mínimas a exigir, etc.).

¿Cómo podemos conocer los contenidos y desarrollo del proceso de contratación para actuar sindicalmente?

- Todas las Administraciones deben elaborar y publicar un “mapa de contratación”: *comprobar intenciones*.
- Todo contrato tiene un responsable (físico o jurídico) para la supervisión de la ejecución del contrato y garantía de la correcta realización de la prestación pactada: *trasladarle los posibles incumplimientos y objeciones que detectemos*.

- Toda la información (todas sus fases) de cada contrato es pública. Desde el inicio del expediente hasta su resolución: *comprobar si se cumplen los aspectos sociales y laborales y demás requisitos de la contratación para, en caso contrario, interponer el recurso especial en materia de contratación.*
- Cuando nos llame la Administración para informar los aspectos sociales de las propuestas que tiene: *valorar la mejor propuesta por sus contenidos sociales y laborales.*

Enlaces de interés

Contrato del Estado: contrataciondelestado.es/

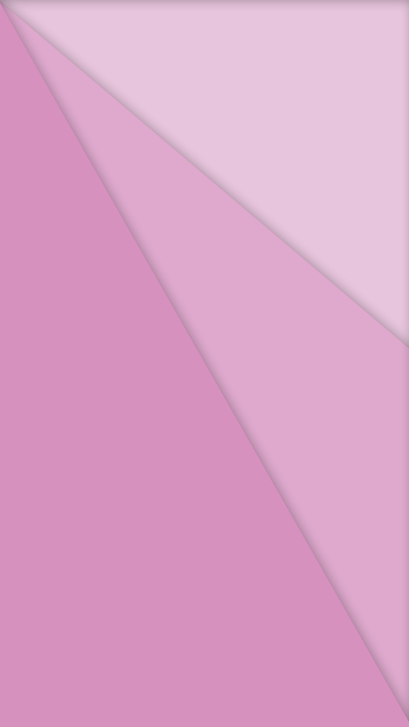
Perfil del contratante: perfilcontratante.red.es/

Tribunales recursos contractuales: asocex.es/los-tribunales-administrativos-de-recurso-contractuales

DOCUMENTOS SOBRE LA NUEVA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

(Intranet federal FeSP-UGT)

- Guía: la nueva Ley 9/2017 - Contratos del Sector Público. Aspectos a tener en cuenta en nuestra acción sindical.
- Power point: la Ley de Contratos del Sector Público.
- Los pliegos de contratación administrativa no pueden limitar el derecho fundamental de huelga.
- Contratos menores en la nueva Ley de Contratos del Sector Público (9/2017): aspectos más relevantes a considerar en nuestra acción sindical.
- El recurso especial en materia de contratación pública: alguna notas aclaratorias para su posible utilización por la FeSP-UGT.
- La responsabilidad disciplinaria del personal al servicio de las administraciones públicas por infracción o aplicación indebida de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.
- Guión para la “Guía cláusulas sociales en la contratación pública”.
- Itinerario sindical en la nueva Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017).
- El protagonismo sindical derivado de la nueva Ley de Contratos del Sector Público (9/2017), exige nuestra presencia en los órganos consultivos de contratación administrativa de las Administraciones Públicas.
- Repercusión de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 en la normativa sobre contratación pública.
- Modelo de recurso.
- La igualdad con la nueva Ley de Contratos Públicos.



Breve resumen sobre las partes principales de los pliegos de contratación a seguir sindicalmente

Las actuaciones más significativas relativas a la contratación de las Administrativas y documentos en que se concretan, son susceptibles de verse resumidas en las siguientes:

Expediente de contratación

Documento inicial y genérico que sirve para motivar la necesidad del objeto del contrato. Al mismo se ha de incorporar el Pliego de cláusulas administrativas particulares y el de prescripciones técnicas.

Pliego de cláusulas administrativas generales

Susceptibles de ser aprobados por las distintas Administraciones Públicas, deben ajustar su contenido a la Ley y sus desarrollos, para enmarcar la contratación pública que vayan a desarrollar.

Pliego de cláusulas administrativas particulares

De los más importantes pues, al menos, deben concretar las siguientes cuestiones: Objeto, órgano de contratación, presupuestos base, valor estimado, revisión (o no) de precios, duración, solvencia, criterio de valoración, criterio para definir una oferta anormalmente baja, subcontratación, condiciones especiales de ejecución, criterios de desempate, penalidades por incumplimiento, causas de resolución del contrato, etc.).

Pliego de prescripciones técnicas particulares

Aprobados por el órgano de contratación de cada Administración Públicas, sirven para definir las calidades y condiciones sociales, laborales y ambientales de la actividad objeto de la concesión: Titularidad del servicio, objeto, organización del servicio, relación con los usuarios, coordinación, recursos humanos, materiales y técnicos, protección de datos, listado de trabajadores adscritos al servicio, etc.



El recurso especial

en materia de contratación pública: algunas notas aclaratorias para su posible utilización (incluye modelo)

Legitimación sindical para su interposición

¿Quién?

- Las organizaciones sindicales con presencia (representatividad) en el ámbito/sector en el que se celebre la contratación. No la representación legal de los trabajadores (órganos unitarios y delegados de personal).
- Conviene advertir que si el órgano competente aprecia temeridad o mala fe en su interposición, puede imponer una multa económica cuya cuantía oscila entre los 1.000 y 30.000 euros.

¿Qué contratos se pueden recurrir¹?

- Contratos de servicios cuyo valor estimado supere los 100.000 euros.
- Los contratos de concesión de servicios cuyo valor estimado supere los 3 millones de euros.

¿Qué actos se pueden recurrir?

- Los anuncios de licitación, los pliegos y los documentos que establezcan las condiciones de la contratación.
- Los actos de trámite del procedimiento de adjudicación (si deciden directamente sobre la adjudicación), los acuerdos de adjudicación, las modificaciones contractuales, formalización de encargos a medios propios.
- Los acuerdos de rescate de concesiones.

¿Cuándo es posible plantear el recurso?

- Cuando deduzcamos “fundadamente” que se van a incumplir las obligaciones sociales y laborales respecto de los trabajadores que vayan a realizar la actividad objeto de la concesión.
- No hay que esperar a la ejecución del contrato (sería ya muy tarde), basta con que del anuncio de licitación, de los pliegos, etc. apreciemos alguna circunstancia (admisión de una empresa que no respeta el convenio sectorial, aceptación de una oferta anormalmente baja, empresa que no tiene Plan de Igualdad estando obligada, etc.) que haga previsible el incumplimiento.

¿Cómo podemos observar los posibles incumplimientos?

- Toda la información de cada contrato es pública. Desde el inicio del expediente hasta su resolución, pasando por todos sus trámites intermedios (actas mesas de contratación, anuncios, perfil de licitadores, etc.).

1 - En línea con los documentos ya realizados, centramos nuestro análisis, exclusivamente, en los contratos administrativos más habituales en la Federación: Servicios y Concesión de servicios

- Se puede acceder al expediente de contratación previamente a la interposición del recurso mediante solicitud al órgano de contratación, que lo debe facilitar en los 5 días hábiles siguientes. No paraliza el plazo para la interposición del recurso.
- Si hemos informado las proposiciones recibidas por la Administración para verificar la concurrencia de las condiciones sociales y laborales, contamos con un conocimiento previo de las intenciones de la Administración.

Tramitación del procedimiento

¿Cuál es el plazo?

15 días hábiles con carácter general, que empezará a contar según el acto que se haya recurrido.

ACTO RECURRIDO	INICIO CÓMPUTO PLAZO
Anuncio de licitación.	Día siguiente a su publicación.
Contenido pliegos y documentos contractuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Día siguiente a aquel en que se publica en el perfil del contratante el anuncio de licitación. • En procedimiento negociado sin publicidad, al día siguiente de la remisión de la invitación a los candidatos seleccionados. • Si no se puede acceder electrónicamente a los pliegos, a partir del día siguiente que se entregó al recurrente.
Actos de trámite.	Día siguiente al que se ha conocido la posible infracción

Adjudicación del contrato.	Día siguiente a su notificación a los licitadores.
Modificaciones contractuales.	Día siguiente a su publicación en el perfil del contratante.
Formalización de encargo a medio propio.	Día siguiente a su publicación en el perfil del contratante.
Demás casos	Día siguiente a la notificación realizada.
El recurso se funde en causas de nulidad (falta capacidad, insuficiencia crédito, no publicación anuncio licitación, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • 30 días desde la publicación de la formalización del contrato en el supuesto de no publicación de la licitación. • En el resto de casos, antes de 6 meses desde que se formaliza el contrato.

¿Qué características tiene el recurso?

- Es potestativo y gratuito para los recurrentes.
- Se debe interponer por escrito, a través de los medios electrónicos previstos al efecto, en las direcciones de registro que determine la Administración correspondiente, haciendo constar el acto recurrido, el motivo y los medios de prueba.

¿Dónde se interpone el recurso especial?

- En el ámbito AGE, en el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, adscrito al Ministerio de Hacienda.
- En las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, en los organismos creados a tal efecto en el ámbito autonómico, o en el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, si así se ha decidido mediante convenio con la AGE.

- Los Ayuntamientos de gran población y las Diputaciones Provinciales pueden crear su propio organismo especializado.
-

¿Qué efectos produce la interposición del recurso? ¿Es posible solicitar medidas cautelares?

- Si el acto recurrido es la adjudicación, la tramitación del procedimiento queda en suspenso.
 - Sí podemos solicitar medidas cautelares, destinadas a corregir infracciones o perjuicios. Pudiendo consistir en suspender el procedimiento de adjudicación o su ejecución. El órgano competente debe resolver en los 5 días posteriores a su solicitud.
-

¿Cuánto tiempo tiene el órgano especial para resolver? ¿Qué efectos produce la resolución?

- 5 días, contados a partir de recibir las alegaciones de los interesados y el de prueba (otros 5 días de plazo previos). Transcurridos 2 meses desde la interposición, se entiende desestimado.
- Directamente ejecutiva, puede consistir en la estimación total, parcial o desestimación, con sus correspondientes efectos: Anulación de las decisiones no conformes a derecho y los actos que deriven de las mismas; el levantamiento de la suspensión del acto de adjudicación; indemnización por daños y perjuicios; etc.
- Frente a la resolución, cabe la interposición del recurso contencioso administrativo (Ley 29/1998).

Modelo de recurso a emplear (si se estima)

AL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE RECURSO ESPECIAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL PROCEDIMIENTO:

EXPTE N°:

TÍTULO:

ORGANISMO/ DEPENDENCIA TRAMITADORA:

Don mayor de edad, con DNIy a efectos de notificaciones (Dirección de correo electrónico en calidad de (cargo que ostenta en el sindicato) por el presente escrito comparece ante el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de y, en representación de la Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT), en virtud del artículo 48 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, y como mejor proceda en Derecho expone los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: En el Boletín Oficial n° (Indicar BOE, BOP, BOCCAA) de fecha se publicó anuncio de licitación del por (indicar Área, Delegación, y Servicio/ Organismo Autónomo o empresa Municipal que tramita el expediente) del expte n° título:
.....
.....

SEGUNDO: En el anuncio de licitación, en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen el referido contrato (por ejemplo), en el acuerdo

(acto de trámite o de adjudicación)
se indica que
..... (Hecho en el que se va a fundamentar
posteriormente el recurso)

TERCERO
.....
.....

CUARTO
.....
.....

Por los antecedentes de hechos referidos, y tras anunciar su intención de in-
terponer el presente recurso (tal y como acredita la copia de dicho anuncio
adjunta al presente recurso), dentro del plazo de quince días hábiles conferido
al efecto por el artículo 50 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público
en adelante LCSP, interpone RECURSO ESPECIAL EN MATERIA DE
CONTRATACIÓN contra (acto objeto del recurso)
.....
.....

En base a los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El acto es susceptible de impugnación mediante recurso espe-
cial en materia de contratación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44
de la LCSP, al calificarse como contrato de (citar el aplicable según artícu-
lo 44.1 de la LCSP)
y tratarse de (citar el aplicable según artículo 44.2 de la LCSP)
.....

SEGUNDO: El órgano competente para resolver es el Tribunal de Recursos
Contractuales

TERCERO: El compareciente goza de legitimación para recurrir por actuar en representación de FeSP-UGT conforme al artículo 48 de la LCSP y que tiene la condición de interesada en el expediente.

CUARTO: En cuanto el fondo del asunto podemos alegar las siguientes circunstancias:

1-

2-

3-

De acuerdo con los fundamentos señalados

SUPLICA

Que se tenga por interpuesto el presente escrito con los documentos adjuntos que al final de este escrito se señalan*, se sirva admitirlo y tener por interpuesto RECURSO ESPECIAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN frente a citar acto que se recurre) y previa la tramitación legal que corresponda, sea dictada resolución en la que se resuelva anular (citar objeto de la impugnación).

En

Fdo.

*DOCUMENTOS ADJUNTOS.- Al escrito de interposición deberá acompañarse (Art. 51.1LCSP):

- El documento que acredite la representación del compareciente, salvo si figurase unido a las actuaciones de otro recurso pendiente ante el mismo órgano, en cuyo caso podrá solicitarse que se expida certificación para su unión al procedimiento.
- El documento o documentos que acrediten la legitimación del actor cuando la ostente por habérsela transmitido otro por herencia o por cualquier otro título.
- La copia o traslado del acto expreso que se recurra, o indicación del expediente en que haya recaído o del periódico oficial o perfil de contratante en que se haya publicado.
- El documento o documentos en que funde su derecho.
- Una dirección de correo electrónico “habilitada” as la que enviar, las comunicaciones y notificaciones.



FeSP-UGT

Av/ América, 25 - 3ª planta
28002 Madrid





"Sois socialistas no para amar en silencio vuestras ideas ni para recrearos con su grandeza y con el espíritu de justicia que las anima, sino para llevarlas a todas partes"

Pablo Iglesias Posse

**Realizado por:
Secretaría Federal de Servicios a la Comunidad
Gabinete Técnico Federal**

AHORA, NOSOTRAS.

AHORA, NOSOTROS.