



CIRCULAR LABORAL 24/2017

15 de diciembre de 2017

NOVEDADES LABORALES EN LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, publicada en el BOE nº 272, del pasado 9 de noviembre, entra en vigor, en su mayor parte, a los 4 meses de su publicación, es decir, el próximo 9 de marzo de 2018.

Aunque la misma es, básicamente, de ámbito administrativo, contiene algunos aspectos novedosos de carácter laboral que hemos entendido conveniente destacarlos en la presente Circular.

1. El artículo 149 de la Ley establece que los órganos de contratación rechazarán las ofertas para la adjudicación de contratos públicos 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.** Esa misma obligación también se recoge en el artículo 122 de la propia Ley.

Es decir, como elemento más relevante a tener en cuenta, la norma que venimos comentando establece la primacía de los convenios sectoriales por encima de aquellos propios (de empresa) que pudieran ostentar y/o acreditar las sociedades licitadoras. Ello en clara contradicción con lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que da primacía al convenio de empresa sobre aquellos sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior.

2. El artículo 99 de la Ley sigue regulando los denominados **contratos reservados** a centros especiales de empleo o la posibilidad de reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, extendiéndose dicha reserva a las **empresas de inserción** y exigiéndoles a todas las entidades citadas que tengan en plantilla el porcentaje de trabajadores discapacitados que se establezca en su respectiva regulación

3. El artículo 71 recoge como causa de prohibición de contratar con las entidades del sector público, **no cumplir el requisito de que al menos el 2% de los empleados de las empresas de 50 o más trabajadores sean trabajadores con discapacidad**, en los términos previstos en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; o en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, **no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad** conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

Adicionalmente a las prohibiciones ya existentes se añaden otras nuevas, entre las que destacamos el haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos contra los derechos de los trabajadores o no estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social.

4. Adicionalmente, a fin de favorecer el respeto hacia los derechos humanos, y en especial hacia los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras y de los pequeños productores de países en vías de desarrollo, se introduce la posibilidad de que tanto los criterios de adjudicación como las condiciones especiales de ejecución incorporen aspectos sociales del proceso de producción y comercialización referidos a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse. En especial, podrá exigirse que dicho proceso cumpla los principios del denominado “*comercio justo*.”

5. De especial relevancia en el ámbito social es la figura de la **subrogación**.

A este respecto, el artículo 130 de la Ley señala a los servicios dependientes del órgano de contratación como la fuente de información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo, cuando el adjudicatario tenga obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales. **Por lo tanto, cabe entender que los pliegos de contratación pública no podrán imponer “motu proprio” la subrogación de todos los trabajadores, a no ser que se den los supuestos y requisitos contemplados en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores o la misma, es decir, la subrogación, venga expresamente prevista en los propios convenios colectivos – como ocurre en aquellos de limpieza o servicios de seguridad, por poner los ejemplos más recurrentes. -**

A esos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y empleadora de los trabajadores afectados, deberá proporcionar la información indicada con anterioridad al citado órgano de contratación cuando lo requiera. Concretamente la información a facilitar sería la siguientes:

- a. Listados del personal objeto de subrogación.
- b. Convenio colectivo aplicable.
- c. Categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador y todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación.

Por su parte, la Administración comunicará al nuevo empresario la información facilitada por el anterior contratista.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa adjudicataria tendrá que subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato. Lo mismo la Administración Pública que decida prestar directamente un servicio que venía siendo prestado por un operador económico, tendrá que subrogarse del personal que lo prestaba.

Si, una vez producida la subrogación, los costes laborales fueran superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista, el nuevo contratista tendrá acción directa contra aquel.

Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación y de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aun cuando resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista. En ese caso, la Administración retendrá las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los salarios y no devolverá la garantía definitiva mientras no se acredite su abono.

*Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*