



2018

**CLAUSULAS SOCIALES Y SUBROGACION
LABORAL EN LA LEY 9/2017**

CLAUSULAS SOCIALES

PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS

Artículo 122. Pliegos de cláusulas administrativas particulares.

2. 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; y la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

3. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán establecer penalidades , para los casos de incumplimiento.



CLAUSULAS SOCIALES

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCION

Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.

Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, en todo caso, será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de entre las siguientes:

- Consideraciones de tipo medioambiental;
- Promover el empleo y los derechos de las personas con discapacidad,
- Promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral.
- Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres y de conciliación del trabajo y la vida familiar;
- Combatir el paro el juvenil larga duración; y favorecer la formación en el lugar de trabajo.
- Garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo.
- Cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables;
o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción

3. Los pliegos podrán establecer penalidades, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales

4. Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen de la ejecución del mismo.

ES POSIBLE SUPERAR ALGUNOS DE LOS CONTENIDOS SOCIALES PREVISTOS EN LA LEY (EXPERIENCIAS)

En determinados aspectos, la ley no impide que a través de la negociación colectiva podamos superar sus previsiones mínimas, como ya ha sucedido con la ley anterior. Existen ejemplos de buenas prácticas (Legales, administrativas y convencionales/sindicales) para intentar avanzar en **los aspectos sociales de la contratación pública**:

- **Cuando las Comunidades Autónomas desarrollen la Ley 9/2017**, se puede incidir aún más en los aspectos sociales y presencia sindical en los órganos de asistencia a la contratación pública. Como ya sucedía, por ejemplo, en la Ley Foral 6/2006 de Navarra.
- Las distintas **Administraciones pueden desarrollar protocolos en materia de contratación pública** que desarrollen todos sus aspectos sociales y laborales. Como sucedió en muchos Ayuntamientos (Madrid, Valencia, etc.) y algunas Comunidades Autónomas (Andalucía, Extremadura, Cataluña, etc.), que iban por delante de la antigua ley.
- **Acuerdos/Pactos Administración-Sindicatos** para avanzar en temas como: Estándares de calidad de los servicios prestados; Subrogación del personal; Criterios sociales en la adjudicación de los contratos (quién y porqué); Control de servicios adjudicados; condiciones de trabajo en la empresa adjudicataria (salario y jornada mínimos). Como por ejemplo, el Acuerdo FVMP-Sindicatos del 15/09/2014.

LA SUBROGACIÓN LABORAL ENTRE EMPRESAS QUE SE SUCEDEN EN LA CONTRATACIÓN: SUPUESTOS

Sus características principales son las siguientes:

Si una ley, Convenio colectivo, acuerdo de negociación colectiva de eficacia general obliga a dicha subrogación, **el órgano de contratación debe (imperativo) informar al nuevo contratista.** Ojo, desaparece la subrogación por contrato.

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. Esta enumeración es de mínimos, pudiendo negociarse el traspaso de mayor información.

SUPUESTO	CARACTERÍSTICAS	NORMATIVA/JURISPRUDENCIA
PREVISTA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	Cambio titularidad + unidad económica con identidad + transmisión de bienes.	Art. 44 ET y Directiva 2001/23.
SUCESIÓN DE PLANTILLAS	El soporte esencial de la actividad económica transferida es la mano de obra.	Creación jurisprudencial.
DERIVADA DE CONVENIO COLECTIVO	Alcance y efectos previstos en el Convenio.	Convenio colectivo.
CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	Tarea prolongada en el tiempo más allá del periodo previsto y/o desarrollo de actividades distintas a las pactadas.	Art. 43 ET.

En principio, **los pliegos sólo tienen un deber de información** en materia de subrogación (si está concurre en cumplimiento del ET, Convenio o jurisprudencia), no pudiendo establecer la obligación de subrogación como situación novedosa.

A DESTACAR: Podemos utilizar la figura del artículo 83.3 ET, (ACUERDOS SOBRE MATERIAS CONCRETAS) para establecer el deber de subrogación. Se trata de una posibilidad a explorar desde la Acción Sindical.

Artículo 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.(1)

1. Cuando una norma legal (ART. 44. la sucesión en la empresa. Estatuto de los trabajadores) 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 deberán 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, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

Artículo 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.(2)

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.



PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS 3/3

Artículo 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.(3)

3. 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.

4. El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la **imposición de penalidades al contratista** dentro de los límites establecidos en el artículo 192 para el supuesto de incumplimiento por el mismo de la obligación prevista en este artículo.

5. 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**.

6. Asimismo, 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.

LA SUBROGACIÓN LABORAL CUANDO LA ADMÓN. DECIDE GESTIONAR DIRECTAMENTE EL SERVICIO

Muchas dudas sin resolver

EL ARTÍCULO 130.3 ESTABLECE LO SIGUIENTE:

➤ 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.

Pero teniendo en cuenta:

➤ La disposición adicional 26ª de la ley 3/2017 de PGE, cuando establece que no se podrá considerar como empleado público del EBEP, ni incorporar a los trabajadores de los contratistas de servicios públicos, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, rescate secuestro o intervención del servicio. a este personal le será de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas de la normativa laboral

¿Y esto, cómo se concreta? Soluciones que comienza a dar la doctrina:

- **Personal Indefinido no fijo en plantilla** (Laboralistas).
- **Personal Subrogado a extinguir** (administrativistas). ya puesta en marcha por alguna ley (ley 15/2014 de reordenación del sector público estatal).

A tener en cuenta: El artículo 308.2, impide de manera explícita la incorporación de las personas que hayan realizado los servicios como personal de la Administración.