

Novidades laborais da Lei de contratos do sector público

Novedades laborales de la Ley de contratos del sector público

Labor developments of the Public Procurement Law

56 Regap

ADRIÁN TODOLÍ SIGNES

Profesor axudante doutor
Dep. Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Valencia
adrian.todoli@uv.es

Recibido: 17/09/2018 | Aceptado: 20/12/2018

Regap



NOTAS

Resumo: Este traballo ten como obxecto a presentación e unha análise superficial das principais novidades sociais ou de carácter laboral da Lei de contratos do sector público aprobada en novembro de 2017. Con iso, analízase a subrogación dos traballadores en caso de reversión de contratos públicas desde a perspectiva da subrogación legal, convencional e voluntaria. Pola súa banda, tamén se estuda a posibilidade de incorporar cláusulas sociais de materia laboral e social no prego de condicións das contratas.

Palabras clave: Cláusulas sociais, subrogación de traballadores, reversión de servizos públicos, contratación pública.

Resumen: Este trabajo tiene como objeto la presentación y un análisis somero de las principales novedades sociales o de carácter laboral de la Ley de contratos del sector público aprobada en noviembre de 2017. Con ello, se analiza la subrogación de los trabajadores en caso de reversión de contratos públicas desde la perspectiva de la subrogación legal, convencional y voluntaria. Por su parte, también se estudia la posibilidad de incorporar cláusulas sociales de materia laboral y social en el pliego de condiciones de las contratas.

Palabras clave: Cláusulas sociales, subrogación de trabajadores, reversión de servicios públicos, contratación pública.

Abstract: The present work has as objective the presentation and a brief analysis of the main social and labor innovations of the Law of Public Procurement approved last November. With this, the subrogation of workers is analysed in case of reversion of public contracts from the perspective of legal, conventional and voluntary subrogation. On the other hand, the possibility of incorporating social clauses of labor and social matter into the specifications of the contracts was also studied.

Key words: Social clauses, worker subrogation, reversion of public services, public procurement.

Sumario: 1 Obxectivos en materia laboral da Lei de contratos do sector público. 2 A subrogación do persoal tras a finalización da contrata. 2.1 Prohibición de asunción do cadro de persoal? 2.1.1 Subrogación legal. 2.1.2 Subrogación convencional. 2.1.3 Subrogación voluntaria. 3 Cláusulas sociais. 3.1 Condicións sociais obrigatorias. 3.2 Cláusulas sociais nos criterios de adxudicación.

1 Obxectivos en materia laboral da Lei de contratos do sector público

A Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público (en diante, LCSP), pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014, introduce cambios substanciais que superan amplamente a mera transposición. As ditas novidades afectan en boa medida, máis do que cabería esperar dunha norma de eminente carácter administrativo, a cuestións laborais. Esta incidencia sociolaboral é resultado inmediato dos requirimentos establecidos nas directivas traspostas, as cales veñen impregnadas á súa vez pola actual Estratexia Europa 2020 da Unión Europea, que impulsa os poderes públicos a exercer, no desenvolvemento da súa actividade ordinaria, un estímulo a un modelo de crecemento “intelixente, sustentable e integrador” que incorpore necesariamente aspectos sociais. Neste sentido, moitas das novidades sociolaborais da nova normativa xiran arredor da idea de potenciar as posibilidades do sector público de perseguir o interese xeral non soamente nas súas funcións como poderes públicos como tales, senón tamén na súa actividade como axente económico no mercado –é dicir, cando contrata co sector privado–.

Concretamente, no artigo primeiro da lei dise que “en toda contratación pública se incorporarán de xeito transversal e preceptivo criterios sociais e ambientais sempre que garde relación co obxecto do contrato, na convicción de que a súa inclusión proporciona unha mellor relación calidade-prezo na prestación contractual, así como unha maior e mellor eficiencia na utilización dos fondos públicos. Igualmente, facilitarase o acceso á contratación pública das pequenas e medianas empresas, así como das empresas de economía social”. Este primeiro artigo é concretado ao longo do texto da lei, ben sexa impondo obrigas para os órganos de contratación (artigo 202 LCSP), ben sexa ampliando as posibilidades dos órganos de contratación de estableceren obrigas sociais, laborais ou ambientais ás empresas contratistas (artigo 145 LCSP), ou ben sexa establecendo posibilidades de control –e posibilidades de resolución contractual– por parte do órgano de contratación de asegurar o cumprimento destas normativas por parte dos adxudicatarios do concurso (211.1 i)).

En resumidas contas, as novidades en materia laboral poden agruparse en dous grandes grupos; i) por unha parte, en materia de subrogación do persoal acabada unha contrata; ii) cláusulas sociais como criterio de adxudicación ou como obriga durante a execución do contrato.

2 A subrogación do persoal tras a finalización da contrata

2.1 Prohibición de asunción do cadro de persoal?

Un dos problemas que presenta a contratación administrativa de servizos é a posibilidade de que, tras a finalización desa contratación –por secuestro, resolución anticipada por incumprimento do prego por parte do contratista ou por remate do prazo–, a Administración asuma a xestión dos ditos servizos. Neste caso, o cadro de persoal da mercantil privada podería ter dereito a continuar nas súas funcións, tendo o sector público obriga de subrogarse nos contratos dos traballadores.

En efecto, a Directiva 2001/23/CE, do 12 de marzo, e o artigo 44 ET obrigan á subrogación dos contratos cando na asunción da actividade por parte da Administración hai tamén unha transmisión dun “conxunto de medios organizados” en favor da Administración¹. Pois ben, sobre esta cuestión inciden varios artigos da nova normativa, aclarando algunhas dúbidas xurdidas recentemente, á vez que a nova normativa suscita dúbidas sobre cuestións ata agora pacíficas.

2.1.1 Subrogación legal

A primeira das cuestións xurdidas consiste en coñecer se, en caso de que os orzamentos de feito do artigo 44 ET se formulen nunha reversión de contratos, o sector público deberá asumir o cadro de persoal do previo mercantil. Esta obriga de sucesión era relativamente pacífica ata a aprobación das disposicións adicionais 26.^a e 34.^a da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de orzamentos xerais do Estado para 2017, as cales parecen, seguindo unha interpretación literal, impedir a asunción do cadro de persoal por parte das administracións públicas tras unha reversión de servizos públicos². Pois ben, aquí é onde a nova normativa de contratos do sector público parece aclarar esta cuestión, volvendo á situación inicial na cal, en caso de que se cumpran os requisitos do artigo 44 ET (transmisión de empresa), o sector público deberá asumir o cadro de persoal. No sentido seguinte:

O artigo 308.2-II LCSP establece: “No momento da extinción dos contratos de servizos, non poderá producirse en ningún caso a consolidación das persoas que realizasen os traballos obxecto do contrato como persoal da entidade contratante. Para tal fin, os empregados ou responsables da Administración deben absterse de realizar actos que impliquen o exercicio de facultades que, como parte da relación xurídico-laboral, lle corresponden á empresa contratista”. Na súa literalidade esta normativa podería recordarnos a DA 26 da Lei de orzamentos de 2017, que impide a subrogación do persoal. Non obstante, o inciso seguido, no cal a norma compele os responsables da Administración a non realizaren determinadas condutas que deriven o exercicio de facultades correspondentes ao contratista como titular da relación laboral, indícanos que o precepto fai referencia a unha eventual declaración de cesión ilegal, coa consecuente adquisición da condición de indefinido non fixo por parte dos afectados. Isto é o que pretende evitar esta normativa. Así pois, isto enlazaría co establecido na DA 34.^a LOXE-2017, a cal pretende, unha vez máis, impedir que se dean situacións de contratación temporal irregular ou de cesión ilegal.

En calquera caso, como sinalou a doutrina máis autorizada, estes preceptos sitúanse no plano da responsabilidade dos suxeitos que toman esas decisións e sen que poida impedir os efectos laborais que tales decisións vaian provocar. É dicir, o artigo 308.2 LCSP e a DA 34 LOXE-2017 establecen obrigas sobre os apoderados administrativos cuxo incumprimento poderá derivar en responsabilidades. Non obstante, en caso de que, malia esta normativa, se

1 Por todas, STXUE do 20 de xaneiro de 2011 (C-463/09). E iso con independencia de que eses medios fosen en primeiro lugar da propia Administración, STXUE do 26 de novembro de 2015 C-509/14, asunto ADIF/ALGEPOSA.

2 En calquera caso, malia a súa literalidade, a maioría da doutrina mostrábase en contra de que este precepto puidese evitar unha subrogación legal. Ver ALFONSO MELLADO, C.L., “La reversión a la gestión directa de servicios públicos: problemas laborales (atención especial a las entidades locales y a las sociedades mercantiles de capital público)”, *Revista de Derecho Social*, n. 73, 2016, pp. 37 e 38; DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Problemas laborales en la “remunicipalización” de los servicios públicos”, *Trabajo y Derecho*, n. 17, 2016, p. 5; GOERLICH PESET, J.M., e NORES TORRES, L.E., “Aspectos laborales de la reversión de contratos y concesiones administrativas: el impacto de las Leyes 3/2017 y 9/2017 (I)”, *Trabajo y Derecho*, n. 42, 2018.

produzan fraudes na contratación laboral, esta norma non impedirá a aplicación da normativa laboral ao respecto e, se é o caso, a conversión en indefinido non fixo dos traballadores³.

Por outra banda, o artigo 130 LCSP parece derrogar a DA 26 da Lei de orzamentos-2017, establecendo unha solución distinta en materia de subrogación de traballadores en caso de sucesión de empresas a favor dunha Administración. En efecto, o artigo 130.3 LCSP establece que, “en caso de que unha Administración pública decida prestar directamente un servizo que ata a data viña sendo prestado por un operador económico, estará obrigada á subrogación do persoal que o prestaba se así o establece unha norma legal, un convenio colectivo ou un acordo de negociación colectiva de eficacia xeral”. Desta forma, en coherencia coa normativa europea e a normativa laboral, este artigo ve con normalidade a subrogación de traballadores sempre que se cumpran os requisitos do artigo 44 ET para iso (“se así o establece unha norma legal”).

Así pois, esta normativa, a diferenza da DA 26 da Lei de orzamentos-2017, non require, para a aplicación das consecuencias xurídicas dunha transmisión de empresa no ámbito da revisión de servizos, ningún límite procedemental nin tampouco exige sentenza xudicial nin proceso previo selectivo adaptados ás exigencias dos principios de mérito e capacidade⁴, como tampouco o exige a normativa comunitaria e laboral.

Sumado a todo iso, recentemente, o Tribunal Constitucional, na Sentenza 122/2018, do 31 de outubro, declarou inconstitucional, aínda que por razóns formais, parte da DA 26 e da DA 34 da LOXE-2017, precisamente naquela parte que lle impedía á Administración asumir como indefinidos non fixos os traballadores subrogados, derivado do artigo 44 ET, tras unha reversión de servizos públicos.

2.1.2 Subrogación convencional

Nesta segunda cuestión xurdiron dúbidas que antes non existían por ser pacífica a xurisprudencia do Tribunal Supremo. Estase a facer referencia á posibilidade de que os convenios colectivos obriguen as AAPP a asumir os traballadores tras unha reversión cando non se dan os requisitos do artigo 44 ET. É dicir, cando non houbo transmisión de medios organizados da mercantil saínte a favor da Administración entrante. Pois ben, neste caso non se pode falar de obriga de subrogación de traballadores de orixe legal, xa que non se está ante o suposto do artigo 44 ET. No entanto, é pacífico na doutrina laboralista aceptar a posibilidade de que os convenios colectivos obriguen unha empresa a asumir o persoal da empresa saínte dunha contrata se así o dispón o convenio colectivo que é de aplicación. E iso segue sendo pacífico cando son dúas empresas privadas as implicadas. A dúbida historicamente xurdiu cando a receptora é unha Administración pública.

Pois ben, neste último caso, varios pronunciamentos do Tribunal Supremo establecen que non é posible a subrogación convencional nunha Administración pública. Para chegar á dita conclusión, aplica a doutrina da non afectación dunha norma colectiva respecto a suxeitos non integrados no seu ámbito de aplicación ex artigo 82.3 ET. Isto é, dado que a Administración

3 GOERLICH PESET, J.M., e NORES TORRES, L.E., “Aspectos laborales de la reversión de contrataciones y concesiones administrativas: el impacto de las Leyes 3/2017 y 9/2017 (I)”, cit., pp. 13 e 14.

4 GOERLICH PESET, J.M., e NORES TORRES, L.E., “Aspectos laborales de la reversión de contrataciones y concesiones administrativas: el impacto de las Leyes 3/2017 y 9/2017 (II)”, *Trabajo y Derecho*, n. 43-44, 2018, pp. 111 e ss.

non negocia o convenio colectivo –nin forma parte das asociacións empresariais que os negocia–, non estaba obrigada nin vinculada polo que diga o convenio⁵.

Non obstante, na actualidade xorden algunhas dúbidas, dado que o artigo 130.3 LCSP fai referencia a “norma legal, un convenio colectivo ou un acordo de negociación colectiva de eficacia xeral”.

Así pois, caben dúas posibles interpretacións ante a referencia ao convenio colectivo como habilitante dunha subrogación de persoal ao rematar unha contrata.

Por unha parte, dado que fai alusión a “convenio colectivo”, sería posible entender que se refire aos convenios colectivos de sector, o que derrogaría *de facto* a xurisprudencia que se vén comentando.

Por outra banda, pódese entender que a chamada ao convenio colectivo se refira realmente ao “convenio colectivo aplicable”. E, polo tanto, a doutrina do Tribunal Supremo seguiría totalmente vixente, impedindo que un convenio de sector lle poida impor unha sucesión convencional a unha Administración.

Na miña opinión, a interpretación que máis probabilidades ten de consolidarse é a segunda, por dúas razóns: i) A primeira é que, a pesar de que non di “convenio colectivo aplicable”, unha interpretación lóxica lévanos alí; ii) a segunda é que, se o lexislador tivese querido romper cun dos piares básicos da negociación colectiva, como é o principio de correspondencia do artigo 82.3 ET, o diría de forma contundente. É dicir, que a falta dun adxectivo non parece que sexa suficiente para que se dea por morto o principio de correspondencia na Administración.

Non obstante, que a segunda interpretación sexa a que probablemente prevaleza non quere dicir que non teña utilidade este artigo 130 LCSP, e é que aclara algo no que antes había dúbidas. En efecto, parece que a normativa, cando nomea os convenios colectivos, está a facer referencia aos negociados entre administracións e sindicatos da Administración pública conforme o artigo 38 do EBEP⁶. Así pois, se este tipo de acordos colectivos recollen obrigas de subrogación, esta deberá ser cumprida polas administracións.

É máis, dada a mención legal a “un acordo de negociación colectiva de eficacia xeral”, sería posible que na subrogación convencional se pactase, vía 83.3 ET, un acordo interprofesional ao respecto suscrito por sindicatos lexitimados no ámbito respectivo e a federación de municipios⁷. Polo tanto, co artigo 130.3 LCSP ábrese a posibilidade de que en convenios ou acordos coa Administración se estableza a subrogación convencional en caso de reversión dunha contrata pública a favor dunha Administración.

5 Así se resolveu mesmo para actividades que previamente foron privatizadas (STS do 11 de xullo de 2011 ou do 19 de maio de 2015). Cabe dicir que na STS do 17 de xuño de 2011 o dito tribunal aceptou a aplicación dun convenio de sector a un concello que non dispuña de convenio propio en materia de condicións laborais; non obstante, o propio tribunal aclarou que esta aplicación do convenio non era en materia de subrogación, senón só de condicións laborais.

6 Así parece derivar tamén da tramitación parlamentaria e da motivación das emendas aprobadas. Ver GOERLICH PESET, J.M., e NORES TORRES, L.E., “Aspectos laborales de la reversión de contratos y concesiones administrativas: el impacto de las Leyes 3/2017 y 9/2017 (II)”, cit., p. 112 (nota 32).

7 En Cataluña xa hai un exemplo co Acordo común das condicións para empregados públicos de entes locais de menos de 20.000 habitantes.

2.1.3 Subrogación voluntaria

A asunción voluntaria do cadro de persoal por parte da Administración –sen que exista obriga legal nin convencional– adoita ser o suposto máis típico, dado que resulta a situación máis cómoda para a Administración pública correspondente. Efectivamente, esta subrogación decidida de xeito unilateral pola Administración permitirá a continuidade ininterrompida do servizo, á vez que calmará as protestas dos traballadores que, noutro caso, quedarían sen o seu posto de traballo e moi probablemente sen emprego. Non obstante, esta parece a solución máis complicada de abordar legalmente. En efecto, o artigo 130 LCSP, cando enumera as posibilidades de subrogación do cadro de persoal, non expón a asunción voluntaria como unha delas. Do mesmo xeito, o artigo 308 LCSP expresamente impídelles aos responsables das administracións realizar accións que impliquen a consolidación do cadro de persoal unha vez rematada a contrata.

Así pois, parece que o único xeito de que a vontade da Administración permita a subrogación do cadro de persoal será se se pactou cos sindicatos lexitimados a través dun convenio colectivo ou acordo de eficacia xeral.

3 Cláusulas sociais

O propio preámbulo da norma aquí glosada establece como un dos dous obxectivos principais obter unha mellor relación calidade-prezo na contratación, especialmente a través da inclusión de aspectos cuantitativos, ambientais e sociais ao obxecto do contrato público. Así pois, en coherencia con estas declaracións, o articulado da norma esténdese concretando en que medida se terán en conta estes criterios sociais en materia de contratación. E faino de dúas formas; i) primeiro, establecendo requisitos sociais de obrigatorio cumprimento, isto é, non dispositivos para os órganos de contratación; ii) segundo, establecendo listas de posibles cláusulas sociais que os órganos de contratación poden fixar, se o desexan, nos pregos como criterios de adxudicación.

3.1 Condicións sociais obrigatorias

Neste grupo incluíriase o artigo 149.4 LCSP, que establece a obriga de rexeitar as ofertas se se comproba que son anormalmente baixas porque vulneran a normativa sobre subcontratación ou non cumpren as obrigas aplicables en materia social ou laboral, nacional ou internacional, incluíndo o incumprimento dos convenios colectivos sectoriais vixentes.

Esta obriga non é potestativa para os órganos de contratación, os cales están obrigados a rexeitar propostas económicas que baseen a súa oferta económica máis vantaxosa en ter unhas condicións laborais para os seus traballadores menos favorables que o establecido no convenio sectorial vixente.

Inmediatamente, aquí xorde esta pregunta: Que acontece coa prioridade aplicativa do convenio de empresa (artigo 84.2 ET) ou a non-aplicación do convenio colectivo (artigo 82.3 ET)? Ambos os dous mecanismos están permitidos polo Estatuto dos traballadores e confírenlle á empresa a posibilidade legal de establecer condicións laborais inferiores ao convenio.

Pois ben, ante este conflito de normas, haberá que entender que a prioridade aplicativa do convenio de empresa e a non-aplicación do convenio colectivo, malia seren mecanismos vixentes e legais, son incompatibles co acceso á contratación pública. Isto é, parece que o lexislador lles quixo impedir o acceso á contratación pública a aquelas empresas que usen estes mecanismos se o fan para aproveitarse de condicións laborais por debaixo do establecido no convenio de sector.

As razóns que xustifican esta decisión lexislativa poden ser varias. A primeira sería para evitar a conflitividade, dado que unha empresa co convenio non-aplicado, normalmente, será máis propensa ao conflito. En segundo lugar, do mesmo xeito, unha empresa cuxo convenio de empresa paga salarios máis baixos que os do sector pode ter, loxicamente, unha maior rotación dos traballadores –que se irán a outras empresas do sector porque pagan mellor–. Este aumento na rotación dos traballadores pode reducir a calidade do servizo público prestado.

En terceiro lugar, ademais da calidade na prestación, pode haber motivos de promoción do convenio sectorial, é dicir, a pesar de que exista unha prioridade aplicativa do convenio de empresa que se estableceu nun momento determinado de crise económica, é posible que agora o lexislador, pouco a pouco, queira facer rexurdir, ou devolver ao seu lugar, ao convenio de sector e empece facéndoo coas empresas coas cales a Administración contrata.

Sexa o motivo que sexa, do que cabe menos dúbidas é de que ese foi o desexo do lexislador, xa que en tres ocasións, a través de tres emendas no Senado, se intentou suprimir o termo “sectoriais” para deixar unicamente “aplicables”, e as tres emendas decaeron. É dicir, intentouse suprimir a referencia ao convenio sectorial e esta proposta decaeu.

Ademais, o artigo 122 LCSP volve repetir a mesma idea, ao establecer que no prego de condicións se deberá indicar a obriga do adxudicatario de cumprir as condicións salariais dos traballadores conforme o convenio colectivo sectorial de aplicación.

Polo tanto, en conclusión, a lei impide utilizar un convenio de empresa que rebaixe os salarios do sector ou a non-aplicación do convenio, tanto na oferta económica realizada como durante toda a duración da contrata⁸.

De feito, neste sentido, o artigo 211 LCSP establece que os incumprimentos reiterados no pagamento ou na aplicación de condicións salariais inferiores ás derivadas do convenio colectivo será causa de resolución.

Aquí, a norma non fala de convenios colectivos sectoriais, pero parece que fai referencia á obriga do artigo 122 LCSP, que si fala de convenios colectivos sectoriais. É dicir, este mecanismo do artigo 201 no fondo é un mecanismo de control do cumprimento das obrigas; polo tanto, tería pouco sentido que estivese a facer referencia a outras obrigas distintas que as nomeadas anteriormente no propio texto normativo da Lei de contratos do sector público.

8 No mesmo sentido, GALLEGO CÓRCOLES, I., “La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública”, *Documentos Administrativos*, n. 4, 2017, p. 108, e MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., “Principales aspectos sociolaborales de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público”, *Trabajo y Derecho*, n. 37, 2018. En contra, VALLECILLO GÁMEZ, M.R., “Aspectos sociolaborales de la nueva Ley de Contratos del Sector Público”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 417, 2017, e MARTÍNEZ SALDAÑA, D., e CODINA GARCÍA-ANDRADE, X., “Cláusulas sociales, subrogación y otras cuestiones laborales en la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público”, *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, n. 47, 2017.

Porén, a maior novidade de carácter non dispositivo para os órganos de contratación é a obriga de establecer no prego de cláusulas administrativas particulares polo menos unha das condicións especiais de execución de carácter social ou ambiental. Concretamente, das de carácter social ou relativas ao emprego poderán introducirse, entre outras, con algunha das seguintes finalidades: facer efectivos os dereitos recoñecidos na Convención das Nacións Unidas sobre os dereitos das persoas con discapacidade; contratar un número de persoas con discapacidade superior ao que exige a lexislación nacional; promover o emprego de persoas con especiais dificultades de inserción no mercado laboral, en particular das persoas con discapacidade ou en situación ou risco de exclusión social a través de empresas de inserción; eliminar as desigualdades entre o home e a muller no dito mercado, favorecendo a aplicación de medidas que fomenten a igualdade entre mulleres e homes no traballo; favorecer a maior participación da muller no mercado laboral e a conciliación do traballo e a vida familiar; combater o paro, en particular o xuvenil, o que afecta ás mulleres e o de longa duración; favorecer a formación no lugar de traballo; garantir a seguridade e a protección da saúde no lugar de traballo e o cumprimento dos convenios colectivos sectoriais e territoriais aplicables; medidas para previr a sinistralidade laboral; outras finalidades que se establezan con referencia á estratexia coordinada para o emprego, definida no artigo 145 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea; ou garantir o respecto aos dereitos laborais básicos ao longo da cadea de produción mediante a exigencia do cumprimento das convencións fundamentais da Organización Internacional do Traballo, incluídas as consideracións que busquen favorecer os pequenos produtores de países en desenvolvemento, cos que se manteñen relacións comerciais que lles son favorables, tales como o pagamento dun prezo mínimo e unha prima aos produtores ou unha maior transparencia e trazabilidade de toda a cadea comercial.

Cabe dicir que, malia que unha destas cláusulas é de inclusión obrigatoria, a marxe de elección para o órgano administrativo que redacta os pregos é relativamente ampla. En calquera caso, tal como establece o artigo 202.1 LCSP, o órgano administrativo pode establecer, de forma dispositiva, máis dunha condición especial de execución do contrato sempre que estean vinculadas ao obxecto do contrato. Iso significa que a listaxe que se acaba de nomear poderá ser utilizada para engadir máis condicións especiais de execución se o órgano administrativo competente así o entende oportuno, sendo ademais esta listaxe aberta, polo que caberían outras condicións especiais de execución de carácter social non incluídas nesa listaxe sempre que estivesen relacionadas co obxecto do contrato.

3.2 Cláusulas sociais nos criterios de adxudicación

Respecto aos criterios de adxudicación, existe unha gran marxe de discrecionalidade para o órgano administrativo, dado que o artigo 145.2 deixa en mans dese órgano o establecemento ou non de criterios sociais para avaliar a relación calidade-prezo da oferta. Non obstante, co novo articulado da lei parece quedar extinta a tradicional xurisprudencia que viña anulando os criterios de adxudicación que fosen distintos ao prezo da contrata e que rexeitaba calquera vinculación entre a calidade dos servizos obtidos da contrata pública coa calidade do emprego na contratista⁹.

⁹ Como exemplo desta doutrina, véxase a STSX (Contencioso-Administrativo) de Madrid do 7 de xullo de 2017 (Rec. 318/2016), a cal anula unha cláusula dun prego de condicións no marco dunha contrata pública onde se establecían 15 puntos a aquelas empresas que se comprometesen a aplicar o convenio estatal para os seus traballadores. No marco da licitación para a adxudicación do contrato para

En fin, na actualidade os pregos de condicións poderán conter criterios de adxudicación relacionados coas seguintes finalidades (artigo 145.2.1.º): fomento da integración social de persoas con discapacidade, persoas desfavorecidas ou membros de grupos vulnerables entre as persoas asignadas á execución do contrato e, en xeral, a inserción sociolaboral de persoas con discapacidade ou en situación ou risco de exclusión social; subcontratación con centros especiais de emprego ou empresas de inserción; plans de igualdade de xénero que se apliquen na execución do contrato e, en xeral, a igualdade entre mulleres e homes; o fomento da contratación feminina; conciliación da vida laboral, persoal e familiar; mellora das condicións laborais e salariais; estabilidade no emprego; contratación dun maior número de persoas para a execución do contrato; formación e a protección da saúde e a seguridade no traballo; aplicación de criterios éticos e de responsabilidade social á prestación contractual; ou criterios referidos á subministración ou á utilización de produtos baseados nun comercio equitativo durante a execución do contrato.

Bibliografía

ALFONSO MELLADO, C. L., “La reversión a la gestión directa de servicios públicos: problemas laborales (atención especial a las entidades locales y a las sociedades mercantiles de capital público)”, *Revista de Derecho Social*, n. 73, 2016.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Problemas laborales en la “remunicipalización” de los servicios públicos”, *Trabajo y Derecho*, n. 17, 2016.

GALLEGO CÓRCOLES, I., “La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública”, *Documentos Administrativos*, n. 4, 2017.

GOERLICH PESET, J. M., e NORES TORRES, L. E., “Aspectos laborales de la reversión de contratas y concesiones administrativas: el impacto de las Leyes 3/2017 y 9/2017 (I)”, *Trabajo y Derecho*, n. 42, 2018.

GOERLICH PESET, J. M., e NORES TORRES, L. E., “Aspectos laborales de la reversión de contratas y concesiones administrativas: el impacto de las Leyes 3/2017 y 9/2017 (II)”, *Trabajo y Derecho*, n. 43-44, 2018.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., “Principales aspectos sociolaborales de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público”, *Trabajo y Derecho*, n. 37, 2018.

MARTÍNEZ SALDAÑA, D., e CODINA GARCÍA-ANDRADE, X., “Cláusulas sociales, subrogación y otras cuestiones laborales en la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público”, *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, n. 47, 2017.

VALLECILLO GÁMEZ, M. R., “Aspectos sociolaborales de la nueva Ley de contratos del sector público”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 417, 2017.

a protección e seguridade de edificios do distrito de Chamartín, convocado polo Concello de Madrid, fíxose como criterio no prego de condicións a concesión de 15 puntos ás empresas que se comprometesen a aplicarles aos vixilantes de seguridade o Convenio colectivo estatal. Pois ben, a sentenza aludida anula este criterio por entender que non está directamente vinculado co obxecto do contrato nin supón unha maior calidade na execución dos servizos, ademais de supor unha “inxerencia intolerable no eido da regulación salarial”. Véxase unha crítica a esta doutrina anterior á Lei de contratos do sector público en <https://adriantodoli.com/2017/10/19/las-clausulas-sociales-en-los-pliegos-de-condiciones-ya-no-están-permitidas/>