

- Foro Legal
- EcoDiario
- Deportes
- TV
- Informalia

En ICO disponemos de la financiación necesaria para hacer realidad la internacionalización de tu negocio.



Abdón Pedrajas analiza los nuevos requisitos para las empresas contratistas

Ecoley

4/04/2018 - 16:57

- **Advierte de las consecuencias para las que incumplan mínimos laborales**



Iván López García de la Riva y Jesús Lahera, durante su exposición. eE

El bufete laboralista Abdón Pedrajas ha advertido de que los requisitos mínimos laborales exigidos por la nueva Ley de contratos públicos que deben cumplir las empresas "serán un factor determinante de control para las adjudicaciones". Y, es más, su incumplimiento, por parte de la entidad adjudicataria, "tendrá consecuencias jurídicas directas como es la resolución del contrato".

Así lo han puesto de manifiesto, en una nueva sesión del Aula Laboral del despacho, Iván López García de la Riva, director del Área Laboral de Abdón Pedrajas y profesor asociado de la Universidad Complutense de Madrid, y Jesús Lahera, consultor del bufete y profesor titular de Derecho del Trabajo Universidad Complutense Madrid, que debatieron sobre la significativa regulación laboral en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos tras la reciente entrada en vigor (el pasado marzo) de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.

Explicó Lahera que la nueva Ley responde a que durante la crisis económica "se localizaron muchos problemas de los contratos públicos, especialmente por la existencia de muchísimas adjudicaciones de bajo coste con poca transparencia". Esto unido a un conflicto social, continuó, "ha motivado un debate político, social y parlamentario que ha dado lugar a la nueva Ley" cuyos objetivos son, indicó, "dotar a los contratos de mayor transparencia; vincular la concesión a la mejor oferta en términos de calidad-precio (eliminando adjudicaciones de bajo coste); y asegurar el cumplimiento de unos mínimos sociales, laborales y medioambientales".

En la práctica, sostuvo Lahera, este factor de control va a originar que "todas las empresas que participen en adjudicaciones públicas inevitablemente van a tener que cumplir estas medidas laborales cumpliendo con la normativa nacional y comunitaria".

Y es que, para empezar, la nueva Ley prevé prohibiciones directas para participar en las adjudicaciones a las empresas que los incumplan. Así, establece una prohibición expresa de contratar a aquellas entidades sancionadas por infracciones en materia de integración laboral, por discriminación de personas con discapacidad, o que no estén al corriente de las obligaciones de Seguridad Social o no cumplan con los porcentajes mínimos exigidos de trabajadores con discapacidad o con un plan de igualdad, entre otros extremos. Esto supondrá en la práctica, aseguró Lahera, que la Autoridad Laboral y los jueces de lo Social "tendrán que añadir esta prohibición de acudir a la contratación pública a aquellas empresas a las que sancionen en materia laboral".

Pero, además de suponer un filtro a las empresas que pueden participar en la contratación pública, estos mínimos se tendrán en cuenta en los criterios de selección de mejor oferta. Asimismo, jugarán un papel determinante en caso de empate ante igualdad de ofertas, (el desempate tendrá en cuenta criterios como que una empresa tenga en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa; incluya medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.). La norma también prevé como supuesto de resolución contractual, concluyó Lahera, el impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos.

Nuevos criterios para subrogar y subcontratar

Por su parte, Iván López, puso el foco en los nuevos criterios legales en materia de subrogación de contratos de trabajo en los contratos públicos y en la subcontratación en la ejecución de estos contratos. Entre otras cuestiones, explicó que el nuevo artículo 130.1 introduce una serie de nuevas obligaciones de información en caso de subrogaciones de los contratos de trabajo: obligaciones del adjudicatario de facilitar información de contratación, al menos un listado de trabajadores, categorías, jornada, antigüedad, salario, etc. También se introduce, explicó, la obligación al órgano de contratación de facilitar esta información al nuevo adjudicatario que se subrogue como empleador en determinadas relaciones laborales.

Asimismo, aseguró que la Ley da solución al caso de que los costes laborales sean mayores a los que inicialmente constaban en el pliego "porque el primer adjudicatario no haya dado una información real, estableciendo una acción de repetición contra el antiguo contratista".

PUBLICIDAD

[¿Qué acciones europeas ofrecen mas dividendos? Descarga gratis el Informe de Cartera de Acciones de 2018](#)

[Obtenga una lección gratuita 1-1 de acciones y una guía de aprendizaje PDF](#)

Contenido patrocinado



[Próstata : evite este error cometido por millones de hombres](#)
(Cellinnov.es)



[No al ibuprofeno : Curcuma, la alternativa.](#)
(cellinnov)



[Gala MET 2018: todos los detalles](#)
(Elle España)