



Aspectos sociolaborales de la Ley de contratos del sector público: novedades y exigencias para las Administraciones públicas y órganos de contratación

Pablo Hernández-Lahoz Ortiz

Abogado del Estado

Doctor en Derecho

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Raúl Leopoldo Canosa Usera, don Borja Carvajal Borrero, don Nicolás González-Deleito, doña Blanca Lozano Cutanda y don Joaquín Sarrión Esteve.

Extracto

La LCSP ha introducido cambios importantes en el ámbito sociolaboral de la contratación pública para garantizar los derechos de los trabajadores de las empresas contratistas y facilitar la incorporación al mercado de trabajo de personas con especiales dificultades de acceso al empleo. En este artículo se analizan tanto las novedades sociolaborales de la LCSP como las obligaciones que las mismas implican para los órganos de contratación y las importantes dudas sobre la posibilidad de su cumplimiento.

Palabras clave: contratación pública; novedades sociolaborales; obligaciones; órganos de contratación.

Fecha de entrada: 03-05-2018 / Fecha de aceptación: 10-07-2018

Cómo citar: Hernández-Lahoz Ortiz, P. (2019). Aspectos sociolaborales de la Ley de contratos del sector público: novedades y exigencias para las Administraciones públicas y órganos de contratación. *Revista CEFLegal*, 221, 29-60.



Social and labour aspects of the public procurement law: changes and requirements for public Administrations and contracting authorities

Pablo Hernández-Lahoz Ortiz

Abstract

The Public Procurement Law has introduced important changes in the social and labour aspects of public procurement to protect the rights of contractor's employees and to facilitate the access of people with employment disadvantages to the labour market. This study analyses not only the changes of the public procurement law in the social and labour field, but also the new obligations that these changes involve for contracting authorities and their compliance difficulties.

Keywords: public procurement; social and labour changes; obligations; contracting authorities.

Citation: Hernández-Lahoz Ortiz, P. (2019). Aspectos sociolaborales de la Ley de contratos del sector público: novedades y exigencias para las Administraciones públicas y órganos de contratación. *Revista CEFLegal*, 221, 29-60.

Sumario

1. Planteamiento
2. Antecedentes y evolución de las cláusulas sociolaborales
 - 2.1. Ámbito comunitario
 - 2.2. Ámbito nacional
3. Novedades de la LCSP sobre aspectos sociolaborales: impacto en las Administraciones públicas y órganos de contratación
 - 3.1. Ámbito subjetivo: el papel de los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones empresariales)
 - 3.1.1. Los interlocutores sociales como poderes adjudicadores
 - 3.1.2. Legitimación de los interlocutores sociales para interponer el recurso especial en materia de contratación
 - 3.2. Las prohibiciones de contratar
 - 3.2.1. Las nuevas prohibiciones de contratar
 - A) Personas con discapacidad y planes de igualdad
 - B) Las infracciones en materia laboral
 - 3.2.2. La eficacia de la prohibición de contratar derivada de la sanción por infracción en materia laboral o social
 - 3.3. La subrogación de las relaciones laborales en la contratación administrativa
 - 3.3.1. La causa de la subrogación en la contratación administrativa
 - 3.3.2. La información sobre las condiciones de subrogación
 - 3.3.3. Novedades de la LCSP en materia de subrogación
 - 3.4. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares
 - 3.5. Los criterios de adjudicación de naturaleza sociolaboral
 - 3.5.1. Admisión de estos criterios en los pliegos
 - 3.5.2. Límites a los criterios de adjudicación de naturaleza sociolaboral
 - A) Vinculación con el objeto del contrato
 - B) Respeto a las políticas empresariales
 - C) Repercusión en la calidad de la prestación
 - D) Proporcionalidad
 - 3.5.3. Otros aspectos sociolaborales de la adjudicación



- A) Criterios de desempate
- B) Ofertas anormalmente bajas
- 3.6. Las condiciones especiales de ejecución de naturaleza sociolaboral
 - 3.6.1. Régimen jurídico anterior a la LCSP
 - 3.6.2. Novedades de la LCSP
 - A) Requisitos
 - B) Obligatoriedad
 - C) Nuevas condiciones relativas al empleo
 - D) Consecuencias del incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución
 - 3.7. Nuevas obligaciones y responsabilidades de los órganos de contratación en el ámbito sociolaboral
- 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Planteamiento

Que la contratación administrativa supone alrededor del 20 % del PIB de la economía española es un dato macroeconómico consolidado¹ del que se deduce que la contratación pública es un sector económico estratégico y central y, en consecuencia, un motor de creación de empleo en nuestro país.

Este impacto de la contratación administrativa en el mercado de trabajo, así como la incidencia directa que su régimen jurídico tiene sobre la situación y las condiciones de los trabajadores de las empresas contratistas, justifican por sí mismas el tratamiento de los aspectos laborales en el ámbito de la contratación administrativa en los términos que ya manifestó la Organización Internacional del Trabajo (OIT)² al considerar que los contratos administrativos «deben contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada en la misma región».

A lo anterior debe añadirse que el carácter público de la contratación administrativa implica intrínsecamente que la realización de obras, la adquisición de bienes o la prestación de servicios deben llevarse a cabo de acuerdo con unos determinados valores éticos de racionalidad, eficacia y moralidad (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2016), entre los que se incluye la preocupación por los derechos de los trabajadores de las empresas contratistas.

Sin embargo, en la práctica, los aspectos sociolaborales y los puramente contractuales se han tratado como compartimentos estancos. En este sentido se ha pronunciado en muchas ocasiones la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado³ señalando que «las cuestiones que afectan a los aspectos laborales de las empresas no pueden ser resueltas mediante la aplicación de la legislación de contratos de las Administraciones públicas, no pudiendo tampoco establecer los pliegos de cláusulas administrativas particulares nada al respecto»⁴.

Aunque esta rígida separación entre el ámbito contractual y el sociolaboral todavía se observa en las resoluciones de muchos órganos administrativos, lo cierto es que se han producido avances importantes sobre la materia a través de las denominadas cláusulas sociales de la contratación administrativa.

¹ Este dato se ha hecho público por el Observatorio de la Contratación pública en el siguiente enlace: <http://www.obcp.es/>.

² Convenio OIT núm. 94 sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.

³ Con la nueva LCSP la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado ha pasado a denominarse Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado.

⁴ Puede citarse a modo de ejemplo el Informe 50/07, de 29 de octubre de 2007. «Cauce adecuado para solicitar informes a la Junta. Cuestiones relacionadas con la subrogación de personal de una empresa».

Las cláusulas sociales se han definido por la doctrina como «la inclusión de ciertos criterios en los procesos de contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social, como requisito previo para participar en la licitación, como elemento de valoración o como obligación a realizar en el contrato» (Medina Jurado, 2010), y la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalidad de Cataluña ha entendido por tales cláusulas «cualquier estipulación que obligue a una empresa adjudicataria de un contrato administrativo a realizar propiamente el objeto contractual –según las prescripciones técnicas definidas en el contrato– y, además, al cumplimiento de determinados objetivos sociales de interés general»⁵.

Dentro de estas cláusulas sociales se encuentran las cláusulas sociolaborales, que son aquellas que se estipulan también como elemento de valoración o como obligación contractual para garantizar los derechos laborales de los trabajadores o para fomentar la contratación de determinados colectivos en situación de dificultad, como las personas con discapacidad.

Estas cláusulas sociolaborales empezaron a ser reguladas con cierta profundidad en la Directiva 2004/18/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios⁶, y se han consolidado con la Directiva 2014/24/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública⁷, que ha sido traspuesta al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP)⁸. Tanto la Directiva 2014/24/CE como la LCSP han ampliado el papel que desempeñan las cláusulas sociolaborales en la contratación administrativa, aunque una parte de la doctrina ha calificado dicho papel como «secundario al tener las cláusulas un margen limitado de maniobra al no poder entrar en conflicto con la lógica del mercado y ser el objetivo central de la normativa de contratación la garantía de una competencia efectiva entre las empresas y una mayor apertura al mercado económico de los contratos y las concesiones públicas» (Fernández-Lomana García, 2017).

Por otro lado, el Gobierno de España ha resaltado recientemente la importancia de «continuar avanzando de manera efectiva en el reto de lograr una contratación pública socialmente más responsable», creando en el Real Decreto 94/2018, de 2 de marzo⁹, la Comisión interministerial para la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, que

⁵ Informe 4/2001, de 23 de noviembre, sobre las cláusulas sociales en la contratación administrativa e Informe 2/2006, de 9 de febrero, sobre la posibilidad de incluir en los pliegos de cláusulas administrativas de la Administración de la Generalidad de Cataluña cláusulas relativas a la responsabilidad social.

⁶ DOUE núm. 134, de 30 de abril de 2004, pp. 114 y ss.

⁷ DOUE núm. 94, de 28 de marzo de 2014, pp. 65 y ss.

⁸ BOE núm. 272, de 9 de noviembre de 2017, pp. 10.7714 y ss.

⁹ BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018, pp. 2.6591 y ss.

ejerce funciones relativas al análisis, aplicación y seguimiento de las cláusulas sociales en la contratación pública en ámbitos como la información, la accesibilidad y el diseño universal, las prescripciones técnicas, los criterios de adjudicación, las condiciones especiales de ejecución, el comercio justo o los contratos reservados.

Es precisamente la importancia adquirida por las cláusulas sociolaborales en la LCSP la que justifica este trabajo, sobre todo a la vista del impacto que las mismas tienen en los órganos de contratación del sector público, al imponer les la LCSP obligaciones y responsabilidades vinculadas al ámbito laboral. Así, por ejemplo, la LCSP exige a los órganos de contratación que (a) informen en los pliegos a los licitadores sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores en los casos en que proceda la subrogación en las relaciones laborales; (b) dejen constancia en los pliegos de la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por una subrogación; (c) valoren si las ofertas pueden ser consideradas anormalmente bajas por incumplimiento de la normativa laboral, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales; o (d) aprecien directamente las prohibiciones de contratar derivadas de sanciones de índole social cuando la resolución administrativa sancionadora se haya pronunciado sobre el alcance y la duración de la prohibición.

Por ello, se realiza aquí un análisis sobre cómo ha evolucionado la regulación de las cláusulas sociolaborales, tanto en el ámbito comunitario como en la normativa nacional para, a continuación, tratar los aspectos más novedosos que ha introducido la LCSP desde una perspectiva sociolaboral (nuevo papel de los interlocutores sociales en la contratación administrativa, las prohibiciones de contratar, la subrogación en las relaciones laborales, etc.). Se incluye en última instancia una reflexión sobre cómo ha cambiado con la nueva LCSP la responsabilidad y la actuación de los órganos de contratación respecto de las cuestiones sociolaborales que deben ser valoradas en el marco de la contratación administrativa.

2. Antecedentes y evolución de las cláusulas sociolaborales

2.1. Ámbito comunitario

La jurisprudencia comunitaria no ha seguido una línea clara al pronunciarse sobre la admisibilidad de las cláusulas sociolaborales en el Derecho de la contratación pública de la Unión Europea.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 20 de septiembre de 1988, correspondiente al caso *Gebroeders Beentjes*¹⁰, fue la primera en analizar la compatibilidad con el Derecho de la Unión Europea de una cláusula en la que se imponía como condición para resultar adjudicatario de un contrato emplear a trabajadores en paro prolongado.

¹⁰ STJUE de 20 de septiembre de 1988, asunto 31/87 (TJCE 1989\26).

La decisión del TJUE se adoptó en un doble sentido. En primer lugar, consideró que la exclusión de un licitador por no estar en condiciones de emplear a trabajadores en paro prolongado no guardaba relación ni con la verificación de la aptitud de los contratistas por su capacidad económica, financiera y técnica, ni con los criterios de adjudicación del contrato. Sin embargo, por otro lado, tras calificar la condición de emplear trabajadores en paro prolongado como una «condición específica adicional» resaltó que la misma era compatible con la directiva si no incidía de forma discriminatoria directa o indirectamente respecto a los licitadores de otros Estados miembros de la Unión Europea.

Como ha entendido algún autor, el TJUE vino a excluir como criterio de adjudicación contractual la exigencia de contratación de trabajadores en paro, pero consideró aceptable y compatible con el Derecho comunitario una condición vinculada al empleo de trabajadores en paro prolongado, calificándola de condición específica adicional, siempre que no resultara discriminatoria (Gallego Córcoles, 2011a).

Otra sentencia fundamental al tratar las cláusulas sociolaborales, aun cuando supuso cierta contradicción con la dictada en el caso Gebroeders Beentjes, fue la de 26 de septiembre de 2000¹¹, que analizó un recurso interpuesto por la Comisión contra Francia por incluir explícitamente como criterio de adjudicación una condición relativa al empleo relacionada con una acción local de lucha contra el desempleo.

De esta resolución judicial destaca la desestimación de la pretensión de la Comisión Europea, que solicitaba el rechazo de la exigencia del empleo como criterio de adjudicación bajo el argumento de que la sentencia Beentjes se había referido a la contratación de trabajadores desempleados como una condición de ejecución del contrato y no como un criterio de adjudicación de este. El TJUE rechazó el argumento de la Comisión indicando que la condición de contratar a parados de larga duración, sobre la que versaba el caso Beentjes, había servido de base para la exclusión de un licitador, por lo que solo podía constituir un criterio de adjudicación del contrato.

Se concluyó ante estas dos sentencias que el TJUE admitía, aunque tímidamente, la cláusula social como obligación o condición de ejecución del contrato, pero no como un requisito de aptitud cuyo incumplimiento implica la exclusión de la licitación y tampoco como un criterio de adjudicación del contrato. Lo que el TJUE postulaba era la compatibilidad con el ordenamiento comunitario de cláusulas o condiciones sociales que no operen como requisitos de admisión o exclusión de los procedimientos de contratación, ni como criterios adjudicadores de contratos y siempre que no supongan vulneración alguna de los principios de igualdad y publicidad. Precisamente por ello sorprendió en su momento el argumento dado por el TJUE en la Sentencia de 26 de septiembre de 2000 refiriéndose a que, como la condición de contratar a parados de larga duración había servido de base para la exclusión de un licitador en el caso Beentjes, solo podía constituir un criterio de adjudicación del contrato (Gosálbez Pequeño, 2003).

¹¹ STJUE de 26 de septiembre de 2000, asunto C-225/98 (TJCE 2000\221).

En los años siguientes se producen publicaciones importantes relacionadas con las cláusulas sociolaborales y la contratación administrativa. La Comisión elaboró una Comunicación interpretativa sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos¹², en la que se concretaba que era «ante todo en la fase de ejecución, es decir, una vez adjudicado, cuando un contrato público podía constituir para los poderes adjudicadores un medio de fomentar la persecución de objetivos sociales, a través de medidas en favor de determinadas categorías de personas y actuaciones positivas en materia de empleo».

En el año 2004 se publicó la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, que supuso ya un importante hito en relación con los criterios sociolaborales pues, a pesar de no prever en su articulado como posibles criterios de adjudicación los de carácter social, se refirió a ellos en su considerando 46, reconociendo que «el poder adjudicador podría regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondieran a necesidades –definidas en las especificaciones del contrato– propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los beneficiarios/usuarios de las obras, suministros y servicios que son objeto del contrato». En esta directiva se regularon además los contratos reservados a talleres protegidos cuando la mayoría de los trabajadores afectados fueran personas con discapacidad.

La STJUE de 10 de mayo de 2012¹³, entre otras, interpretó la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo, en todo lo relativo a la imposición de las cláusulas sociales como criterios de adjudicación, señalando que el artículo 53 de la directiva realizaba una enumeración no exhaustiva de los criterios y que dicho precepto se explicaba en el cuadragésimo sexto considerando de esta, cuyos párrafos tercero y cuarto señalaban que los criterios de adjudicación podían ser, en principio, no solo económicos, sino también cualitativos. Por lo tanto, el TJUE dejó claro que los poderes adjudicadores también podían elegir criterios de adjudicación basados en consideraciones de carácter social que estuvieran referidas a los usuarios o a los beneficiarios de las obras, suministros o servicios objeto del contrato, siempre que estuvieran vinculados al objeto del contrato.

Este criterio se recoge expresamente en la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, que protagoniza un salto cualitativo hacia una contratación socialmente responsable (Palacín Sáenz, 2018).

La directiva aclara además en sus considerandos 37 y 40 que, en aras de una integración adecuada de los requisitos sociales y laborales en los procedimientos de licitación pública, resulta especialmente importante que los Estados miembros y los poderes adjudicadores

¹² DOUE núm. 333, de 28 de noviembre de 2001, pp. 27 y ss.

¹³ STJUE de 10 de mayo de 2012, asunto C-368/10. (TJCE 2012\114).

tomen las medidas pertinentes para velar por el cumplimiento de sus obligaciones en los ámbitos del Derecho social y laboral, aplicables en el lugar en el que se realicen las obras o se presten los servicios, y derivadas de leyes, reglamentos, decretos y decisiones, tanto nacionales como de la Unión, así como de convenios colectivos, siempre que dichas disposiciones y su aplicación cumplan el Derecho de la Unión.

Por lo tanto, la Directiva 2014/24/CE no solo amplía el margen de actuación de las cláusulas sociolaborales en el marco de la contratación pública, sino que involucra directamente a las Administraciones públicas y a los poderes adjudicadores en el control de las disposiciones de Derecho social y laboral en las distintas fases del procedimiento de licitación, lo que, sin duda, hace mucho más compleja la tarea a desarrollar por los órganos de contratación.

2.2. Ámbito nacional

La primera referencia a un aspecto sociolaboral en la contratación administrativa española la encontramos en el Decreto 3854/1970, de 31 de diciembre¹⁴, por el que se aprueba el Pliego de Cláusulas Administrativas Generales para la Contratación de Obras del Estado, recogiendo en dicho pliego una cláusula sobre la obligación del contratista de cumplir con las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo¹⁵.

No obstante lo anterior, hay que estar a la Ley 13/1995, de 18 de mayo¹⁶, de Contratos de las Administraciones Públicas, y al posterior texto refundido de la misma, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio¹⁷, para fijar el comienzo de la regulación de las cuestiones sociolaborales en nuestra contratación pública (Ramos, 2012). Se admitían en estas normas prohibiciones de contratar fundamentadas en la vulneración de la legislación social y laboral, así como el reconocimiento de la contratación de trabajadores minusválidos como criterio para evaluar la idoneidad de una oferta.

¹⁴ BOE núm. 40, de 16 de febrero de 1971, pp. 2511 y ss.

¹⁵ «Cláusula 11. Obligaciones sociales y laborales del contratista.

El contratista está obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo.

El contratista deberá constituir el órgano necesario con función específica de velar por el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo y designará el personal técnico de seguridad que asuma las obligaciones correspondientes en cada centro de trabajo.

El incumplimiento de estas obligaciones por parte del contratista o la infracción de las disposiciones sobre seguridad por parte del personal técnico designado por él no implicará responsabilidad alguna para la Administración contratante».

¹⁶ BOE núm. 119, de 19 de mayo de 1995, pp. 14.601 y ss.

¹⁷ BOE núm. 148, de 21 de junio de 2000, pp. 21.775 y ss.

La Ley 30/2007, de 30 de octubre¹⁸, de Contratos del Sector Público, y su texto refundido de 14 de noviembre de 2011¹⁹, transpusieron la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo, al ordenamiento jurídico español, asumiendo su contenido en materia sociolaboral. La exposición de motivos de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, ya concretaba que una de sus principales novedades afectaba a la previsión de mecanismos que permitían introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social y medioambiental, configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas. Sin embargo, el régimen jurídico contenido en esta norma sobre los aspectos sociolaborales fue criticado por la doctrina al entender que dicha regulación legal aparecía «envuelta por un significativo número de condicionantes específicos que diluían su efectividad» (Molina Navarrete, 2008).

A día de hoy se encuentra vigente la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, que es un referente en la regulación de los aspectos sociolaborales de la contratación pública, expresando en su artículo 1 que:

En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales siempre que guarden relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.

La doctrina ha considerado que la contratación pública se consolida, con esta nueva norma, como una herramienta de estrategia política, superando la concepción de la licitación como un mero instrumento para adquirir bienes o servicios y ejecutar obras, al convertirse en un proceso con potencial para combatir la exclusión social, fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad o especiales dificultades de acceso al empleo y promover la mejora de las condiciones laborales, la igualdad y la conciliación (Picó Barandiarán, 2017).

3. Novedades de la LCSP sobre aspectos sociolaborales: impacto en las Administraciones públicas y órganos de contratación

3.1. Ámbito subjetivo: el papel de los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones empresariales)

Algunos autores ya habían reivindicado, con ocasión de anteriores normas de contratación administrativa, la necesidad de fortalecer el rol desempeñado por los agentes socia-

¹⁸ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2007, pp. 44.336 y ss.

¹⁹ BOE núm. 276, de 16 de noviembre de 2011, pp. 117.729 y ss.

les en la contratación pública, proponiendo modificaciones legislativas que fomentaran su participación en la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas particulares para incorporar en ellos cláusulas laborales de obligado cumplimiento para las empresas contratistas (De Val Arnal, 2014).

La LCSP ha dado un paso importante en este sentido reconociendo, por un lado, a los interlocutores sociales como poderes adjudicadores y legitimándoles, por otro, para interponer el recurso especial en materia de contratación.

3.1.1. Los interlocutores sociales como poderes adjudicadores

Una novedad importante en el ámbito subjetivo de la LCSP es que las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales y asociaciones profesionales que reúnan los requisitos para ser poderes adjudicadores deberán actuar, respecto de los contratos sujetos a regulación armonizada, conforme a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, igualdad y no discriminación, aprobando para ello unas instrucciones internas en materia de contratación.

Esta circunstancia, además de ahondar en la transparencia de los procesos de contratación, trae consigo importantes consecuencias desde la perspectiva del ámbito sociolaboral, a pesar de que los efectos de los contratos celebrados por ellos se rijan por las normas de Derecho privado. Dentro de estas consecuencias podemos destacar las siguientes:

- Los sindicatos y las organizaciones empresariales deben garantizar que los contratistas cumplan durante la ejecución del contrato con las obligaciones exigibles en materia social y laboral y con los convenios colectivos.
- Podrán exigir condiciones especiales de ejecución del contrato de tipo social o laboral.
- Deberán cumplir las obligaciones contenidas en la LCSP en materia de cesión de contratos y subcontratación.

3.1.2. Legitimación de los interlocutores sociales para interponer el recurso especial en materia de contratación

La LCSP admite la legitimación para interponer el recurso especial a «cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso».

Sin embargo, en la LCSP se atribuye ahora a los interlocutores sociales una nueva legitimación para interponer el recurso especial en materia de contratación con justificación

en la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 70/1982, de 29 de noviembre²⁰, entre otras) que entiende que cuando la Constitución y la Ley invisten a los sindicatos con la función de defender los intereses de los trabajadores les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores, sean de necesario ejercicio colectivo (Moreno Molina, 2009).

El artículo 48 de la LCSP fija la legitimación de los interlocutores sociales en los siguientes términos:

Estarán también legitimadas para interponer este recurso, contra los actos susceptibles de ser recurridos, las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación. En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados.

Sobre este precepto, de redacción algo farragosa, se pueden hacer las siguientes reflexiones críticas:

- Llama la atención la diferencia de trato que se da a los sujetos legitimados en relación con la representatividad, puesto que si bien no se hace matización alguna sobre la representatividad de las organizaciones sindicales para que estas puedan recurrir, se restringe, sin embargo, la legitimación en el ámbito empresarial a las organizaciones empresariales representativas en el sector que corresponda.
- El precepto, en cierto modo, resulta contradictorio al tratar las actuaciones o decisiones susceptibles de ser recurridas por los interlocutores sociales. Mientras que en un primer momento se menciona en el artículo 48 de la LCSP que podrá interponerse el recurso contra «los actos susceptibles de ser recurridos», entendiéndose por tales los recogidos en el artículo 44.2²¹ de la LCSP, se procede a continuación

²⁰ STC núm. 70/1982, de 29 noviembre (RTC 1982\70).

²¹ «2. Podrán ser objeto del recurso las siguientes actuaciones:

- a) Los anuncios de licitación, los pliegos y los documentos contractuales que establezcan las condiciones que deban regir la contratación.
- b) Los actos de trámite adoptados en el procedimiento de adjudicación, siempre que estos decidan directa o indirectamente sobre la adjudicación, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos. En todo caso se considerará que concurren las circunstancias anteriores en los actos de la mesa o del órgano de contratación por los que se acuerde la admisión o inadmisión de candidatos o licitadores, o la admisión o exclusión de ofertas, incluidas las ofertas que sean excluidas por resultar anormalmente bajas como consecuencia de la aplicación del artículo 149.
- c) Los acuerdos de adjudicación.

a restringir el ámbito objetivo del recurso a «las actuaciones o decisiones de las que pudiera deducirse fundadamente que implican en el proceso de ejecución del contrato un incumplimiento por el empresario de las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación».

El artículo 48 de la LCSP, por lo tanto, limita la legitimación de los interlocutores sociales para interponer el recurso a las actuaciones que tengan incidencia en la «ejecución del contrato», quedando excluidos aquellos actos de trámite o relativos a la esfera de la adjudicación del contrato que, pudiendo afectar al ámbito sociolaboral, no tengan sin embargo una posterior incidencia, durante la ejecución del contrato, en los derechos sociolaborales de los trabajadores.

- La atribución de esta legitimación especial a los interlocutores sociales puede traer consigo ciertos problemas, pues al indicar el artículo 53 de la LCSP que «una vez interpuesto el recurso quedará en suspenso la tramitación del procedimiento cuando el acto recurrido sea el de adjudicación», se está reconociendo la facultad de suspender el procedimiento de forma automática a un sujeto que no tiene interés legítimo o económico depositado en el proceso de licitación ni debe asumir ningún riesgo por la interposición del recurso, y ello podría llegar a ser utilizado, por ejemplo, como un mecanismo de presión sindical en el seno de una empresa que resulte adjudicataria de un contrato administrativo.

3.2. Las prohibiciones de contratar

3.2.1. Las nuevas prohibiciones de contratar

A) Personas con discapacidad y planes de igualdad

El artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre²², por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece la obligación para las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores con discapacidad. El cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

-
- d) Las modificaciones basadas en el incumplimiento de lo establecido en los artículos 204 y 205 de la presente Ley, por entender que la modificación debió ser objeto de una nueva adjudicación.
 - e) La formalización de encargos a medios propios en los casos en que estos no cumplan los requisitos legales.
 - f) Los acuerdos de rescate de concesiones».

²² BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95.635 y ss.

Por otro lado, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo²³, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, partiendo de que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, impone a las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

La nueva LCSP ha querido dotar de trascendencia contractual al incumplimiento de las obligaciones anteriores, indicando en su artículo 71 que no podrán contratar con las entidades del sector público las empresas que no cumplan con el requisito del 2 % o con la obligación de contar con un plan de igualdad.

B) Las infracciones en materia laboral

El texto refundido de la Ley de contratos del sector público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (TRLCSPP)²⁴, fijaba como prohibición de contratar para las empresas haber sido sancionadas por infracción muy grave en materia «social», incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Este precepto fue criticado por la doctrina al entender que su contenido no se ajustaba a las infracciones tipificadas por la LISOS, pues esta norma no se refiere a las infracciones en materia social, sino que tipifica, en relación con los empresarios, las infracciones en materia de relaciones laborales, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones en materia de empleo, las infracciones en materia de Seguridad Social y las infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros. Esta disfunción entre la normativa de contratación y la LISOS suscitaba, a juicio de algún autor, un problema claro de seguridad jurídica (Sáez Lara, 2009).

La LCSP introduce como novedad en la prohibición de contratar, antes mencionada, que es la sanción por infracción muy grave en materia «laboral» o social, de acuerdo con lo dispuesto en la LISOS, la que determina la imposibilidad de contratar en el ámbito público.

Esta referencia a la materia laboral, a pesar de la buena intención del legislador, no solo no solventa la problemática antes destacada, sino que la agudiza al dejar de mencionar a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Quizás la única solución que pueda darse al problema sea, teniendo en cuenta que en la misma letra b) del artículo 71 de la LCSP se habla de la infracción grave en materia profesional en sentido amplio conforme a la terminología comunitaria, entender incluida en esta prohibición de contratar todas las infracciones graves y muy graves tipificadas por la LISOS (Sáez Lara, 2009, p. 12).

²³ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

²⁴ BOE núm. 276, de 16 de noviembre de 2011, pp. 117.729 y ss.

3.2.2. La eficacia de la prohibición de contratar derivada de la sanción por infracción en materia laboral o social

Como ya se ha señalado en este estudio, la normativa española reguladora de la contratación administrativa considera como causa de prohibición de contratar con la Administración la circunstancia concurrente en las personas físicas o jurídicas de haber sido sancionadas con carácter firme por infracción muy grave en materia laboral o social de acuerdo con lo dispuesto en la LISOS.

En relación con la eficacia de esta prohibición de contratar, la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado tuvo la oportunidad de pronunciarse mediante el Informe 17/2002, de 18 de abril²⁵, señalando que:

- La prohibición de contratar no podía ser fijada directamente por el órgano administrativo sancionador, sino que requería su previa declaración mediante procedimiento cuya resolución correspondía, en todo caso, al ministro de Hacienda.
- La prohibición de contratar no podía ser apreciada automáticamente por los órganos de contratación.
- La firmeza de la sanción a la que se refería la normativa de contratación para que pudiera acordarse la prohibición de contratar debía entenderse referida a la vía jurisdiccional, sin que, en consecuencia, procediera la instrucción de expediente por la Junta Consultiva cuando la sanción impuesta estuviera pendiente de recurso en dicha vía.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre²⁶, de Régimen Jurídico del Sector Público modificó el TRLCSP de 2011, fijando un nuevo régimen de eficacia para esta prohibición de contratar de naturaleza sociolaboral, que se ha consolidado en la LCSP y se caracteriza por lo siguiente:

- El órgano administrativo competente para dictar la resolución sancionadora en el ámbito sociolaboral tendrá también la competencia para fijar en dicha resolución la duración y el alcance de la prohibición de contratar. Cuando la resolución administrativa no contenga pronunciamiento sobre la prohibición de contratar, esta deberá determinarse por el ministro de Hacienda y Función Pública, a propuesta de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, mediante el procedimiento instruido al efecto.
- La prohibición de contratar, conforme al artículo 72.2 de la LCSP, se apreciará directamente por los órganos de contratación cuando la resolución administrativa se hubiera pronunciado expresamente sobre su alcance y duración.

²⁵ Informe 17/2002, de 18 de abril. «Acuerdo sobre criterios interpretativos en la aplicación de la prohibición de contratar prevista en la letra d) del artículo 20 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas».

²⁶ BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015, pp. 89.411 y ss.

- La prohibición de contratar, cuando la resolución administrativa sancionadora se pronuncie sobre su alcance y duración, producirá efectos desde la fecha en que la resolución devenga firme. En los demás supuestos, los efectos se producirán desde la fecha de inscripción de la prohibición de contratar en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público, tras la instrucción del procedimiento oportuno por la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado.

3.3. La subrogación de las relaciones laborales en la contratación administrativa

3.3.1. La causa de la subrogación en la contratación administrativa

La doctrina laboralista, al clasificar la subrogación, suele diferenciar entre la subrogación legal, la subrogación convencional y la subrogación contractual. El primer tipo responde al supuesto de sucesión empresarial del artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. El segundo se refiere a aquel que, con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo, impone al empresario que asume una actividad realizada hasta entonces por un tercero subrogarse en los contratos de trabajo. Finalmente, se considera subrogación contractual la que opera cuando, no existiendo una obligación legal ni convencional, la continuidad de los contratos deriva del acuerdo alcanzado entre los empresarios que se suceden en el desarrollo de una actividad.

En la contratación administrativa, si bien se admiten la subrogación legal y la convencional de las relaciones laborales, no sucede lo mismo con la subrogación contractual, entendiéndose por tal, a estos efectos, la obligación de subrogación que suelen incorporar los pliegos de cláusulas administrativas particulares en los procesos de licitación de contratos públicos por más que, en estos casos, la obligación de subrogación venga impuesta por la Administración y no derive de la exclusiva voluntad de los empresarios que se suceden en el contrato (De la Puebla Pinilla, 2017).

El artículo 130 de la LCSP prevé que al adjudicatario le puede ser impuesta la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales por una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. Precisamente por esta circunstancia los órganos administrativos han atribuido a la obligación de subrogación un carácter puramente laboral, ajeno al ámbito de la contratación administrativa (Hernández Jiménez, 2014), entendiéndose la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado²⁷ que «la subrogación de una empresa en las relaciones laborales de otra debe ser resuelta de conformidad con la legislación laboral vigente sin que nada al respecto ten-

²⁷ Informe 31/99, de 30 de junio de 1999. «Inclusión en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de determinados contratos de una cláusula que determine la obligación de la empresa adjudicataria a subrogarse en los contratos laborales del personal de la empresa que anteriormente prestaba el servicio».

gan que establecer los pliegos de cláusulas administrativas particulares» y el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía²⁸ que «la obligación de subrogación en las relaciones laborales derivadas de la ejecución de un contrato, cuando un contratista sucede a otro que lo venía prestando, no deriva del contrato mismo, sino de las normas laborales, normalmente de los convenios colectivos vigentes en el sector de la actividad de que se trate». El Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Castilla y León²⁹ consideró, del mismo modo, que «por su naturaleza, contenido y efectos, la cláusula de subrogación empresarial excede del ámbito propio de los pliegos de cláusulas administrativas particulares, en la medida en que, desde un punto de vista subjetivo, la cláusula rebasa el ámbito subjetivo propio de los contratos administrativos».

También algunos órganos jurisdiccionales, como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid³⁰, se han hecho eco de esta doctrina emanada de los órganos administrativos afirmando que:

La subrogación de una empresa en las relaciones laborales de otra es una cuestión cuya posibilidad ha de ser resuelta de conformidad con la legislación laboral vigente, sin que nada al respecto tengan que establecer los pliegos de cláusulas administrativas, que no deben hacer referencia a la subrogación ni como obligación ni como condición que otorga puntos para la adjudicación.

3.3.2. La información sobre las condiciones de subrogación

La subrogación en las relaciones laborales puede suponer en el marco de la ejecución de un contrato administrativo una carga económica y organizativa notable para el adjudicatario, constituyendo un elemento importante del equilibrio financiero del contrato (Fernández Astudillo, 2018, p. 553). Por ello, la normativa española sobre contratación pública atribuye a los licitadores un derecho de información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación para «permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida».

La Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado³¹ se refirió a este derecho de información haciendo hincapié en la necesidad de que:

²⁸ Resolución 58/2013, de 10 de mayo, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

²⁹ Resolución 69/2013, de 28 de noviembre, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Castilla y León, por la que se desestima el recurso especial en materia de contratación interpuesto por Prosegur España, SLU, contra el documento de condiciones técnicas del expediente convocado para la contratación del Servicio de Vigilancia de los Centros que integran el Complejo Asistencial de Zamora.

³⁰ STSJ de Madrid núm. 154/2011, de 23 febrero (RJCA 2011\533).

³¹ Informe 33/02, de 23 de octubre de 2002. «Consulta sobre datos que deben facilitarse a los candidatos a la adjudicación de un contrato en los supuestos que el contratista tenga la obligación de subrogación de personal».

El futuro contratista conozca suficientemente cuáles serán las obligaciones que asume al resultar adjudicatario del contrato, que son no solo las propias relativas a la prestación en sí, sino también aquellas otras obligaciones que proceden de normas sectoriales distintas de la legislación de contratos, [...] pues la ausencia de esta información llevaría a una situación de ignorancia de aquellas obligaciones que debe asumir viciando su posición ante el contrato.

Los órganos consultivos administrativos también se han pronunciado al tratar la subrogación sobre la omisión de su información en los pliegos, así como sobre la falta de veracidad de dicha información.

La Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado³² ha argumentado sobre la primera cuestión que:

No existe causa de nulidad ni de la adjudicación ni del contrato mismo que se pueda fundar en la falta de inclusión de la mencionada obligación en los pliegos. Y ello, porque la fuerza obligatoria de la misma deriva de la norma o convenio que la recoja y es, por tanto, exigible con independencia de que se especifique o no en el pliego. Pero al mismo tiempo que no afecta a la exigibilidad, la no inclusión tampoco afecta a la validez de la adjudicación y, por consiguiente, a la del contrato.

Como ha indicado algún autor, el silencio en los pliegos de cláusulas administrativas particulares sobre la obligación de subrogación no exime al adjudicatario de tal deber moral en aplicación del principio jurídico *ignorantia legis neminem excusat* (Rodríguez Escanciano, 2017). No obstante, dicho silencio, cuando sea imputable al órgano contratante, podría dar lugar a una responsabilidad patrimonial si los costes laborales para el adjudicatario fueran finalmente superiores a los esperados (Fernández Astudillo, 2018, p. 559).

Por otro lado, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Gobierno de Canarias ha afirmado que si con posterioridad a la inicial comunicación de la información sobre la subrogación, y antes de que se formalice y perfeccione el contrato, el adjudicatario tiene conocimiento de que las condiciones de los contratos de los trabajadores en cuyas relaciones laborales se ha de subrogar no son las que se infieren de la información inicialmente proporcionada, o se han visto modificadas por circunstancias conocidas posteriormente, y así lo acredita ante el órgano de contratación, ello será motivo suficiente para no formalizar el contrato, excluyéndose la posibilidad de aplicar el efecto de incautación de la garantía.

³² Informe 58/09, de 26 de febrero de 2010. «Obligación de subrogarse en las relaciones laborales preexistentes».

3.3.3. Novedades de la LCSP en materia de subrogación

Las novedades más relevantes en esta materia son:

- La información sobre la subrogación solo puede figurar en el pliego. El TRLCSP de 2011 permitía al órgano de contratación facilitar la información a los licitadores tanto en el pliego como en la documentación complementaria.
- Se concreta en la nueva LCSP la información que necesariamente debe facilitar la empresa que viniese realizando el contrato al órgano de contratación. Así, se deberá indicar en los listados del personal objeto de subrogación el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, el tipo de contrato, la jornada, la fecha de antigüedad, el vencimiento del contrato, el salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación.
- Los pliegos deben contemplar la imposición de penalidades al contratista para el caso de incumplimiento de la obligación de información.
- Conforme al artículo 130.6 de la LCSP los pliegos de cláusulas deben recoger la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas, sin que estas obligaciones puedan corresponder al nuevo contratista.

3.4. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares

La nueva LCSP exige a los órganos de contratación que al confeccionar los pliegos de cláusulas administrativas particulares incluyan en ellos, más allá de la información sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo, cláusulas sobre los siguientes aspectos relevantes en materia sociolaboral:

- Las consideraciones sociales y laborales que como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se admitan.
- La obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio colectivo sectorial de aplicación.

Ello responde a la finalidad de evitar que las empresas licitadoras puedan incurrir en competencia desleal, ofreciendo propuestas económicamente más favorables para la Administración mediante la reducción de los costes salariales (Martín Hernández, 2018).

- Las penalidades que puedan corresponder conforme al artículo 192 de la LCSP para el supuesto de incumplimiento de condiciones especiales de ejecución del contrato relativas al empleo o de tipo social.
- Los organismos de los que los licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. Cuando se facilite esta información en los pliegos, el órgano de contratación solicitará a los licitadores manifestación de haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en las materias antes señaladas.

3.5. Los criterios de adjudicación de naturaleza sociolaboral

3.5.1. Admisión de estos criterios en los pliegos

La posibilidad de incorporar cláusulas sociolaborales como criterios de adjudicación ha sido tradicionalmente una cuestión discutible y discutida en el marco de la contratación administrativa española (Gallego Córcoles, 2011b).

Así, por ejemplo, mientras que un criterio de adjudicación tendente a valorar la existencia de un plan de conciliación social fue admitido por el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid³³, un criterio similar, sin embargo, se anuló por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales³⁴. Ello, además, partiendo de la base de que el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales se ha pronunciado en muchas ocasiones en el sentido de «questionar si las mejoras en las condiciones laborales de los operarios de las empresas son auténticas cláusulas sociales pues se escapan del área funcional y competencial de los órganos de contratación» y afirmando que «es criterio constante en la contratación administrativa el de la inconveniencia de la introducción en el pliego de contratación de obligaciones que afecten a la esfera laboral especial o aquellas cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer a la Administración pública»³⁵.

La LCSP ya no deja lugar a dudas sobre la posibilidad de incorporar en los pliegos de cláusulas criterios de adjudicación de carácter sociolaboral, pues el artículo 145 de la LCSP, tras reconocer que la mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos, incluye dentro de estos criterios cualitativos a «las características sociales que se refieran a las siguientes finalidades»:

³³ Resolución TCSPM núm. 16/2016, de 3 de febrero.

³⁴ Resolución TACRC núm. 679/2017, de 27 de julio.

³⁵ Resolución TACRC núm. 156/2013, de 18 de abril.

- La inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.
- La subcontratación con centros especiales de empleo o empresas de inserción.
- Los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres.
- El fomento de la contratación femenina.
- La conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- La mejora de las condiciones laborales y salariales.
- La estabilidad en el empleo.
- La contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato.
- La formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

El artículo 145 de la LCSP no recoge una lista cerrada de las finalidades a las que deben referirse los criterios de adjudicación sociolaboral, sino que fija un sistema de *numerus apertus* al emplear la expresión «entre otras», dando cierta libertad a los órganos de contratación a la hora de elaborar los pliegos de cláusulas administrativas.

3.5.2. Límites a los criterios de adjudicación de naturaleza sociolaboral

El artículo 145 de la LCSP establece unos requisitos o límites que deben respetar todos los criterios de adjudicación para ser válidos y poder ser empleados por los órganos de contratación en los procesos de licitación. La doctrina distingue dentro de estos límites entre la vinculación del criterio con el objeto del contrato, el respeto a las políticas empresariales, la repercusión en la calidad de la prestación y la salvaguardia del principio de proporcionalidad (Gallego Córcoles, 2017a).

A) Vinculación con el objeto del contrato

La vinculación del criterio de adjudicación con el objeto del contrato implica que los criterios sociolaborales no pueden referenciarse a las características propias de las empresas, sino que deben hacerlo a «las prestaciones que deban realizarse en virtud del contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida» (art. 145.6 LCSP).

Las resoluciones de los tribunales administrativos de recursos pronunciándose en contra de los criterios sociolaborales de adjudicación por no estar vinculados con el objeto del contrato han sido bastante frecuentes. Es el caso, por ejemplo, de la resolución dictada por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales con ocasión de un con-

trato de servicios de publicidad para la publicidad institucional de la Ciudad Autónoma de Melilla, en el que se fijaba como criterio de adjudicación el número de puestos de trabajo a cubrir en el centro de la emisora en Melilla. El tribunal acordó la improcedencia del criterio de adjudicación por ser contrario a derecho, llegando a la conclusión de que «sería admisible como criterio de adjudicación un mayor número de medios personales y materiales que los utilizados como criterio para determinar la solvencia, siempre que tuviera una relación directa con el objeto del contrato, y no con las características propias de la empresa»³⁶.

B) Respeto a las políticas empresariales

Este requisito implica que, si bien la contratación pública puede estar al servicio de condiciones sociales, ello es siempre con el límite de no distorsionar la competencia ni introducir controles indebidos en la gestión legítima de los intereses empresariales. Por lo tanto, los pliegos de una licitación pública no pueden exceder su función regulatoria vinculada a la correcta ejecución del contrato y proyectar efectos sobre la organización de la empresa licitadora, imponiendo reglas sobre las que se carece de título competencial y que limitan indebidamente el derecho a la libertad de empresa.

El Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón ha reconocido como criterio de adjudicación válido la exigencia de un plan de conciliación social, pues «asignándose solamente una puntuación de cinco puntos a dicho criterio, no se distorsionaba indebidamente la competencia»³⁷.

C) Repercusión en la calidad de la prestación

Se ha entendido que utilizar este requisito como límite resulta controvertido, pues en muchas ocasiones resulta forzado vincular el criterio social con el incremento directo en la calidad de la prestación, ya que no siempre repercutirá dicho criterio con la misma intensidad en la mejora funcional de la prestación (Gallego Córcoles 2017b, p. 103).

El Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, al tratar este límite, admitió en un contrato de servicios de limpieza, como criterios de adjudicación, la exigencia de un plan de igualdad y de un plan de conciliación por cuanto «en este tipo de contratos las condiciones del personal que presta los servicios tiene una importancia significativa y determinante de la calidad de la prestación»³⁸.

³⁶ Resolución TACRC núm. 394/2015, de 24 de abril.

³⁷ Acuerdo TACPA núm. 80/2016, de 30 de agosto.

³⁸ Resolución TCPM núm. 150/2017, de 10 de mayo.

D) Proporcionalidad

El Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, cuando ha aceptado cláusulas sociales como criterios susceptibles de valoración en la fase de adjudicación de los contratos, ha ponderado la necesaria proporcionalidad que ha de existir en comparación con los demás criterios, tanto subjetivos como objetivos. En el caso concreto de un contrato de servicios de vigilancia el tribunal consideró que existía una desproporción por entender que «la reserva de 20 puntos para la calidad en el empleo resulta notablemente superior al otro, el plan de trabajo para la prestación del servicio, y supone también un porcentaje muy alto de la puntuación total que puede resultar determinante para la adjudicación del contrato»³⁹.

3.5.3. Otros aspectos sociolaborales de la adjudicación

A) Criterios de desempate

Es posible, conforme al artículo 147 de la LCSP, que los órganos de contratación recojan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para los casos en que se produzca un empate entre dos o más ofertas.

Algunos de estos criterios tienen naturaleza sociolaboral y consisten en:

- Propositiones presentadas por empresas que tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa. Si varias de las empresas que hubieran empatado, acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al impuesto por la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga de mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.
- Propositiones presentadas por las empresas que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La LCSP se refiere también a la posibilidad de que nada se disponga en los pliegos sobre los criterios de desempate. En estos supuestos, el empate se resolverá mediante la aplicación de los siguientes criterios sociolaborales:

- Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

³⁹ Resolución TACRC núm. 355/2017, de 21 de abril.

- Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

B) Ofertas anormalmente bajas

Cuando un órgano de contratación presuma que una oferta resulta inviable por haber sido formulada en términos que la hacen anormalmente baja, deberá poner en marcha el procedimiento regulado en el artículo 149 de la LCSP con la finalidad de poder excluir dicha oferta del procedimiento de licitación.

Como ha señalado el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, «la apreciación de que la oferta contiene valores anormales no es un fin en sí misma, sino un indicio para establecer que la proporción no puede ser cumplida como consecuencia de ello y que, por tanto, no debe hacerse la adjudicación a quien la hubiera presentado»⁴⁰, pues «se trata de evitar que la ejecución del contrato se frustre como consecuencia de una proposición que en atención a sus valores sea anormal o desproporcionada, no cumpliéndose el fin institucional que se persigue en el contrato»⁴¹.

La LCSP introduce como novedad que las ofertas puedan ser consideradas anormalmente bajas y, en consecuencia, rechazadas porque vulneren la normativa sobre subcontratación o no cumplan las obligaciones aplicables en materia social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes. Por lo tanto, esta previsión va a generar en la práctica a los órganos de contratación la obligación de verificar si las empresas que incurren en temeridad respetan la normativa laboral, y en particular los convenios colectivos (Razquín Lizarraga y Vázquez Matilla, 2017, p. 224).

3.6. Las condiciones especiales de ejecución de naturaleza sociolaboral

3.6.1. Régimen jurídico anterior a la LCSP

La fase de ejecución del contrato ha sido tradicionalmente considerada como el momento más adecuado para la incorporación de cláusulas sociales, y así se pronunció la Comisión en la ya citada Comunicación interpretativa de 15 de octubre de 2001 (Sáez Lara, 2009, p. 18).

⁴⁰ Resolución TACRC núm. 24/2011, de 9 de febrero.

⁴¹ Resolución TACRC núm. 52/2012, de 9 de febrero.

El TRLCSP de 2011 posibilitaba, en el marco de la libertad de pactos que podían acordar las partes, introducir condiciones de ejecución de tipo social en los contratos con la condición previa de que constituyeran una obligación respecto a la fase de ejecución del contrato, y con dos límites: que la condición no fuera directa o indirectamente discriminatoria y que el contenido de las cláusulas se señalase en el anuncio de licitación y en el pliego de condiciones. Además, la norma citaba de forma abierta, y a modo de ejemplo, como condiciones especiales de ejecución las destinadas a promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro o favorecer la formación en el lugar de trabajo.

Con este régimen jurídico vigente, la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado no admitió una condición especial de ejecución que impusiera la contratación de un cierto porcentaje de personas que estuvieran inscritas como demandantes de empleo en las oficinas de empleo correspondientes a un determinado lugar geográfico, en la medida en que ello implicaba discriminación respecto del resto de trabajadores tanto nacionales como originarios de Estados miembros de la Unión Europea. Sin embargo, admitió el mismo órgano consultivo el establecimiento de condiciones de ejecución que favorecieran la lucha contra el desempleo, siempre que no incurrieran en discriminación⁴².

Por otro lado, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón expresó que la inclusión en los pliegos de una condición especial de ejecución por la que se obligue a las empresas adjudicatarias a no minorar las condiciones de trabajo (jornada, salario y mejoras sobre legislación laboral básica) de los trabajadores adscritos al contrato, en función del convenio colectivo que resulte de aplicación al presentarse la oferta, no vulnera el ordenamiento jurídico español ni el Derecho de la Unión Europea, siempre que no sea discriminatoria y se respete el principio de publicidad⁴³.

3.6.2. Novedades de la LCSP

A) Requisitos

El artículo 202 de la LCSP contiene un nuevo requisito para que los órganos de contratación puedan prever condiciones especiales de ejecución en los pliegos: su vinculación con el objeto del contrato.

⁴² Informe 3/09, de 25 de septiembre de 2009. «Posibilidad de establecer como condición de ejecución del contrato la utilización de un determinado porcentaje de personas desempleadas que se encuentren inscritas en las oficinas de empleo de una localidad y de establecer un criterio de adjudicación del contrato que consistiese en la valoración del compromiso de emplear en su ejecución personas desempleados inscritos en una determinada oficina de empleo. Ámbito de aplicación de criterios sociales».

⁴³ Informe 16/2014, de 1 de octubre. «Incorporación en los pliegos de los contratos de una entidad local de determinadas cláusulas sociales, y consecuencias de su eventual incumplimiento».

Esta vinculación supone un acercamiento del régimen jurídico de las condiciones especiales de ejecución al de los criterios de adjudicación, restringiendo, en consecuencia, su ámbito de actuación en cuanto que las juntas consultivas de contratación aceptaban como condiciones especiales de ejecución aquellos aspectos sociolaborales que no podían figurar en los pliegos como criterios de adjudicación por no guardar relación con el objeto del contrato.

La Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón, tras no estimar la pretensión de exigir como criterio de adjudicación el número de personas con discapacidad en plantilla por cuanto no guardaba relación con el objeto del mismo, sí admitió como correcto recoger en el pliego una condición de ejecución con dicho contenido.

No obstante, los tribunales de recursos ya se están manifestando sobre el nuevo requisito de «vinculación con el objeto del contrato», reconociendo el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid la posibilidad de establecer como condición especial de ejecución la aplicación del precio/hora del convenio colectivo del sector en lugar de los posibles convenios de empresa que tuvieran las licitadoras, aun cuando dicho elemento había sido rechazado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁴⁴ como criterio de adjudicación por no tener relación con el objeto del contrato.

El argumento expuesto por el órgano administrativo en su resolución fue el siguiente⁴⁵:

Efectivamente, en el caso de que nos hallemos ante un criterio de adjudicación el parámetro de su vinculación al objeto del contrato debe necesariamente examinarse a la luz de la función específica de los criterios de valoración distintos del precio, cual es añadir calidad al producto o servicio por encima del mínimo exigido en los pliegos de forma valorable, elemento que, como hemos reproducido, la sentencia considera no presente. Esto no obstante, cuando hablamos de condiciones de ejecución del contrato no se trata de añadir calidad, por lo que no se trata de acreditar que la prestación será mejor cualitativamente hablando, sino que tiene por objeto garantizar que las prestaciones objeto del contrato se ejecutarán en la forma requerida por el órgano de contratación. Se trata por tanto de acreditar las posibles afecciones a la ejecución contractual que por su naturaleza futura necesariamente son inciertas aunque sean posibles.

B) Obligatoriedad

La nueva LCSP indica que en todo caso será obligatorio contar en el pliego de cláusulas administrativas particulares con al menos una de las condiciones especiales de ejecución de las que aparecen contenidas en el artículo 202 (económicas, sobre innovación, de tipo medioambiental, de tipo social o relativas al empleo).

⁴⁴ STSJ de Madrid de 7 de junio de 2017.

⁴⁵ Resolución TACPM núm. 196/2017.

Por lo tanto, la fijación de condiciones especiales de ejecución deja de ser una facultad potestativa de los órganos de contratación para convertirse en una obligación.

C) Nuevas condiciones relativas al empleo

La LCSP sigue manteniendo, al igual que el TRLCSP de 2011, un sistema de *numerus apertus* para referirse a las consideraciones sociolaborales que pueden introducirse en los pliegos como condiciones especiales de ejecución. Sin embargo, el artículo 202 menciona algunas consideraciones que no aparecían con anterioridad en la normativa sobre contratación pública: contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional, favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables, y las medidas para prevenir la siniestralidad laboral.

D) Consecuencias del incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución

El artículo 202.3 de la LCSP mantiene la posibilidad de que, para el caso de incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución, se recojan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares las oportunas penalidades o se atribuya en los mismos a dichas condiciones el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos de que su incumplimiento pueda ser considerado como una causa de resolución del contrato.

La principal novedad de esta cuestión se encuentra en la regulación de las penalidades, pues la LCSP no solo fija un límite cuantitativo individualizado para cada penalidad en el 10 % del precio del contrato, sino que también lo hace para el conjunto de penalidades que se impongan, cuando se produzcan varios incumplimientos, en el 50 % del precio.

Por otro lado, el artículo 211 de la LCSP tipifica de forma novedosa una causa de resolución vinculada con la ejecución del contrato: «el impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato».

3.7. Nuevas obligaciones y responsabilidades de los órganos de contratación en el ámbito sociolaboral

Como ya se señaló en la parte introductoria de este estudio, los aspectos sociolaborales y los puramente contractuales se han tratado habitualmente en la contratación administra-

tiva como compartimentos estancos y los órganos de contratación no estaban concebidos como instrumentos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales por las empresas contratistas (Bernal Blay, 2008).

Por ello, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Cataluña entendió que «la contratación pública, y más en concreto, los órganos de contratación, no pueden ser instrumentos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales de las empresas contratistas fijadas en los respectivos convenios colectivos»⁴⁶, y el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales expresó que «el órgano de contratación no tiene la obligación de comprobar el cumplimiento de la legislación laboral y del convenio»⁴⁷.

Sin embargo, la LCSP ha introducido cambios al imponer su artículo 201 de forma expresa a los órganos de contratación la obligación de tomar medidas para garantizar y comprobar que, en la ejecución de los contratos y durante el procedimiento de licitación, los contratistas y los licitadores cumplen con las obligaciones sociales o laborales establecidas en el Derecho de la Unión Europea, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional social y laboral que vinculen al Estado.

Pero es que, además, la LCSP contiene otros artículos de los que se derivan de forma indirecta obligaciones de índole laboral para los órganos de contratación. Es el caso, por ejemplo, del artículo 149 de la LCSP, ya que los órganos de contratación, para rechazar ofertas anormalmente bajas, deben comprobar que las mismas no cumplen las obligaciones aplicables en materia social o laboral; o del artículo 211, que admite como causa de resolución del contrato el impago de salarios por el contratista o el incumplimiento de las condiciones recogidas en los convenios colectivos vigentes.

Estos cambios introducidos por la LCSP merecen una valoración positiva pues las Administraciones públicas no pueden tolerar que las empresas contratistas, seleccionadas para ejecutar contratos que den cumplimiento a necesidades propias del interés general de todos los ciudadanos y cuyo precio se paga con dinero público, incumplan las obligaciones que les corresponden con sus trabajadores. Sin embargo, estas nuevas responsabilidades de los órganos de contratación en materia sociolaboral también presentan algunas incógnitas de difícil solución: ¿están preparados los órganos de contratación de las distintas Administraciones públicas para hacer las valoraciones de índole laboral contenidas en la LCSP?; ¿tienen personal cualificado para ello?; ¿van a sustituir los órganos de contratación a las autoridades laborales en la decisión de si ha habido o no un impago de salario o un incumplimiento de convenio colectivo para poder proceder a la resolución de un contrato?; etc.

⁴⁶ Informe 2/2006, de 9 de febrero. «Informe sobre la posibilidad de incluir en el pliego de cláusulas administrativas de la Administración de la Generalidad de Cataluña cláusulas relativas a responsabilidad social, como garantizar la aplicación de las condiciones laborales recogidas en los convenios colectivos y la eficacia en la gestión de la prevención de riesgos laborales».

⁴⁷ Resolución del TACRC núm. 1024/2017, de 3 de noviembre.

4. Conclusiones

Pueden destacarse, de forma sucinta, las siguientes conclusiones:

- El impacto de la contratación administrativa en la economía española y en su mercado de trabajo, así como la incidencia directa que su régimen jurídico tiene sobre los derechos y las condiciones de los trabajadores de las empresas contratistas, unido a la visión actual de la contratación pública como herramienta de estrategia política con potencial para combatir la exclusión social o promover la mejora de las condiciones laborales, determinan que las cuestiones sociolaborales deban ser tenidas en cuenta en el marco de la contratación administrativa.
- En esta línea, tanto la Directiva de 2014 como la nueva LCSP han pretendido dar un paso hacia adelante para conseguir una contratación pública socialmente responsable y regulan por primera vez determinadas cuestiones sociolaborales en el marco de la contratación administrativa.

La LCSP refuerza el papel de los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones empresariales) en la contratación administrativa, reconociéndoles la condición de poder adjudicador, con todas las consecuencias que ello trae consigo, y legitimándoles para interponer el recurso especial en materia de contratación frente a aquellas actuaciones que pudieran implicar incumplimientos por el empresario de obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación.

Se fijan en la norma nuevas prohibiciones de contratar de naturaleza sociolaboral y se amplía la eficacia de las prohibiciones que traen causa en sanciones de índole laboral, pudiendo estas ser apreciadas directamente por los órganos de contratación. También se introducen novedades en relación con la subrogación de las relaciones laborales por parte de las empresas contratistas, no solo en cuanto a la obligación de suministrar la información necesaria, sino también respecto a la posibilidad de imponer penalidades al contratista para el caso de incumplimiento de dicha obligación.

Los órganos de contratación deben recoger en los pliegos de cláusulas administrativas particulares consideraciones de naturaleza sociolaboral, como la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio colectivo sectorial de aplicación; la designación de los organismos que pueden suministrar a los licitadores información sobre las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad; o la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación.

En último lugar, la LCSP establece importantes novedades y una regulación detallada al tratar la problemática de las cláusulas sociolaborales como criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución de los contratos. La norma amplía la lista abierta de realidades sociolaborales que pueden ser exigidas como tales criterios y condiciones especiales, pero también regula de forma restrictiva los requisitos que actúan como límites para que estas puedan fijarse por los órganos de contratación.

- La contrapartida de contar en la nueva LCSP con un régimen jurídico más amplio en materia sociolaboral es la imposición a los órganos de contratación de adoptar medidas para garantizar y comprobar que, en la ejecución de los contratos y durante el procedimiento de licitación, los contratistas y los licitadores cumplen con las obligaciones sociales o laborales contenidas en las normas y convenios colectivos.

Esta idea rompe con la práctica habitual y con el funcionamiento ordinario de los órganos de contratación de las Administraciones públicas que, probablemente, no están todavía preparados para hacer valoraciones y tomar decisiones relevantes de índole sociolaboral.

Referencias bibliográficas

- Bernal Blay, M. A. (2008). Hacia una contratación pública socialmente responsable: Las oportunidades de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 10 (extra).
- De la Puebla Pinilla, A. (2017). ¿Pueden los pliegos de contratación pública imponer ex novo la subrogación de trabajadores? *Trabajo y Derecho*, 29.
- De Val Arnal, J. (2014). Los pliegos de cláusulas administrativas en la contratación Pública como fuente de regulación de condiciones de trabajo y barrera en las extinciones de personal en la Administración Pública por causa de la externalización del servicio. *Iuslabor*.
- Fernández Astudillo, J. M. (2018). *El Nuevo Régimen de Contratación Pública*. Madrid: Bosch.
- Fernández-Lomana García, M. (2017). Las cláusulas socio-laborales en la contratación administrativa. *El Derecho*.
- Gallego Córcoles, I. (2011a). Cláusulas sociales, contratación pública y jurisprudencia del TJUE. *Contratación Administrativa Práctica*, 113.
- Gallego Córcoles, I. (2011b). ¿Pueden incluirse cláusulas sociales en la contratación pública? (I). *Contratación Administrativa Práctica*, 114.
- Gallego Córcoles, I. (2017a). Las cláusulas sociales como criterios de adjudicación. *Contratación Administrativa Práctica*, 152.
- Gallego Córcoles, I. (2017b). La introducción de cláusulas sociales como criterios de adjudicación. En B. García Romero y M. M. Pardo López. (Dir.), *Innovación social en la contratación administrativa: las cláusulas sociales*. Cizur Menor: Aranzadi.

- Gosálbez Pequeño, H. (2003). ¿Cláusulas sociales en la selección de los contratistas de las Administraciones públicas españolas? *Justicia Administrativa*, 20.
- Hernández Jiménez, H. (2014). Subrogación laboral en los contratos del sector público. *Actualidad Administrativa*, 5.
- Martín Hernández, M. L. (2018). Principales aspectos sociolaborales de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público. *Trabajo y Derecho*, 37.
- Medina Jurado, P. (2010). Las cláusulas sociales en la contratación pública; retos y perspectivas. *Cemci*, 7.
- Molina Navarrete, C. (2008). Las cláusulas sociales en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 32.
- Moreno Molina, J. A. (2009). Legitimación procesal de un sindicato para la impugnación de determinados actos producidos en el seno de un procedimiento de licitación. *Contratación Administrativa Práctica*, 85.
- Palacín Sáenz, B. (2018). Contratación pública social. *Contratación Administrativa Práctica*, 153.
- Picó Barandiarán, E. (2017). Impulso normativo y de ordenación a las condiciones sociales y medioambientales en la contratación pública del País Vasco. *La Ley*, 9101.
- Ramos, A. (2012). Las cláusulas sociales en la regulación de los contratos del sector público tras el RDLeg. 3/2011. *Contratación Administrativa Práctica*, 119.
- Razquín Lizarraga, M. M. y Vázquez Matilla, F. J. (2017). *La adjudicación de contratos públicos en la nueva Ley de Contratos del Sector Público*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Rodríguez Escanciano, S. (2017). Implicaciones jurídico-laborales de la reasunción de servicios públicos. La aplicación del principio de subrogación empresarial y sus excepciones. *Trabajo y Derecho*, 29.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2016). Cláusulas sociales y contratación pública. *La Ley*, 8766.
- Sáez Lara, C. (2009). Las cláusulas sociales en los contratos del sector público. *Relaciones Laborales*, 14.