

**IMPLICACIONES LABORALES DERIVADAS DE LA NUEVA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO - Ley 9/2017, de 8 de noviembre**

El pasado 9 de noviembre de 2017 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero (en adelante, la "LCSP"). Esta Ley, cuya entrada en vigor está prevista, con carácter general, para el próximo día 9 de marzo de 2018, sustituirá al anterior Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público recogido en el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

Al margen de trasponer las Directivas mencionadas, desde el punto de vista jurídico-laboral, la LCSP supone la inclusión de criterios sociales y de igualdad en los procedimientos de contratación de forma transversal y, en ocasiones, obligatoria y, a la vez, introduce modificaciones tendentes a garantizar los derechos laborales y de seguridad social de aquellos trabajadores que prestan sus servicios indirectamente a la Administración.

Las principales novedades desde un punto de vista laboral de la LCSP son las siguientes:

**Redefinición de los principios a tener cuenta en materia de contratación pública:** El nuevo texto incorpora criterios sociales a lo largo de todo el proceso de contratación pública. Asimismo, se produce una alteración en la preferencia de los criterios adjudicadores, ponderándose la relación calidad-precio de las ofertas por encima del criterio meramente económico, dominante hasta la fecha. Adicionalmente, se establece que las ofertas anormalmente bajas serán rechazadas cuando incumplan las obligaciones de corte social o laboral. En aras de fortalecer las garantías laborales de los trabajadores, se establecen medidas coercitivas, tendentes a penalizar a contratistas incumplidores.

- **Potenciación de la igualdad y no discriminación:** Se articulan múltiples instrumentos destinados a potenciar la igualdad y no discriminación de determinados colectivos. En concreto, se podrán aplicar criterios sociales de desempate ante igualdad de ofertas (discapacitados, género, etc.), exigir etiquetas específicas como medio de prueba del cumplimiento de determinados requisitos sociales (por ejemplo, distintivo de igualdad). Finalmente, aquellas empresas obligadas a contar con un Plan de Igualdad deberán cumplir con esta obligación para poder contratar con la Administración.
- **Convenio Sectorial como norma de referencia:** La LCSP establece la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales conforme al convenio sectorial aplicable, desplazando de esta forma al posible convenio de empresa. Esta medida pretende evitar mermas en las condiciones laborales de los trabajadores que, por medio de licitación de sus empresas, se incluyan en la esfera contractual de la Administración.
- **Remunicipalización:** En aquellos casos en los que la Administración asuma la prestación de servicios anteriormente privatizados (reversión) esta se subrogará en los contratos de los trabajadores que, hasta la fecha, prestaban el servicio, siempre y cuando lo establezca una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación de eficacia general.
- **¿Subrogación impuesta? Rotundamente no:** Los pliegos de contratación pública no podrán imponer ex novo la subrogación de trabajadores. En consecuencia, salvo que se den los supuestos exigidos por el artículo 44 ET o lo imponga un Convenio Colectivo, los pliegos no tendrán tal facultad. Puede accederse al texto completo de la nueva ley pinchando [aquí](#).

\*\*\*\*

*El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.*

Departamentos Laboral & Fiscal  
Baker McKenzie

Para más información:



**Javier Pera**  
Asociado Senior, Dpto. Laboral  
[javier.pera@bakermckenzie.com](mailto:javier.pera@bakermckenzie.com)



**Carlos Hurtado**  
Asociado Senior, Dpto.  
Laboral  
[carlos.hurtado@bakermckenzie.com](mailto:carlos.hurtado@bakermckenzie.com)



Disclaimer - Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

If required, put the stationary disclaimer here.