

# LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA: UN ESTUDIO DE SU IDONEIDAD PARA EL FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

**Sergio Canalda Criado**

Profesor indefinido no fijo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat Pompeu Fabra

## RESUMEN

La colaboración público-privada a través de la contratación pública representa una manifestación de la descentralización productiva produciendo ocasionalmente efectos adversos en términos sociales. Sin embargo, mediante las Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE la Unión Europea desea impulsar, a través de la contratación pública, mejores estándares sociales y la consecución de la Estrategia Europa 2020.

La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público ha incorporado importantes novedades sobre la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, virando hacia criterios cualitativos que debieran primar el cumplimiento de los principios orientadores de la economía social. Sin embargo, el tipo de contenidos de dichas cláusulas que la Ley sugiere se concentran en corregir los resultados perniciosos en términos sociales que la descentralización productiva ha provocado en algunos casos, afectando la idoneidad de aquellas para tomar en consideración las características de la economía social y, en el caso estudiado, las cooperativas de trabajo asociado.

**PALABRAS CLAVE:** Economía social, contratación pública, cláusulas sociales, cooperativas, descentralización productiva.

CLAVES ECONLIT: L38, M14, P13, H57, N44.

## **SOCIAL CLAUSES IN PUBLIC PROCUREMENT: A STUDY OF ITS SUITABILITY FOR PROMOTION OF SOCIAL ECONOMY**

### **EXPANDED ABSTRACT**

This article analyzes the suitability of the provisions on social clauses in public procurement included in Law 9/2017, of November 8, on Public Sector Contracts (LCSP) for the promotion of the social economy. The work starts with a preliminary approach to public procurement as a manifestation of productive decentralization through public-private collaboration. Specifically, the LCSP is presented as the norm that regulates the phenomenon of productive decentralization in the public sector, giving it its own rules and contractual types. However, although public procurement has a different legal regime than the private sector, this is not an obstacle to the presence of work precariousness in public decentralization.

Once the context has been presented, the article introduces the new Directives 2014/23/EU and 2014/24/EU on public procurement as part of the European Union's interest in advancing the European social model and, therefore, in promoting the social economy. In this sense, the article emphasizes that, while the current regulation on public procurement in the European Union is another expression of the Internal Market, the new EU regulation also aims to achieve the social objectives stated in the Treaties of the Union. For this purpose, that part of the article lays out examples of the existing social *acquis* that is applicable to public procurement rules. The article draws attention to the innovative character of the new Directives when they state that the promotion of the social economy must also be acknowledged when referring to achievement of the objectives of the Europe 2020 Strategy.

The article then proceeds to present the change of perspective of the new Spanish law, which evolves from a model that allowed the reduction of social standards towards a new model that favors the principles on which the social economy is based. On the one hand, the article analyzes the worsening of the working conditions of employees in the service of contractors and concessionaires and, especially, the phenomenon of multi-service companies, which have exploited their competitive advantage of low labour and salary costs in procurement processes. In addition, the limited resources that Labour Law has to correct the decline in social rights in the context of outsourcing are underlined. Therefore, social clauses have a protective role for workers' rights.

Finally, the question of the suitability of the provisions of the new law regarding social clauses for the promotion of the social economy is addressed. It is based on the premise that if the new provisions of the LCSP respect the constitutional mandate of promotion of the social economy, and if entities of the social economy contain among their guiding principles the social standards that social clauses should guarantee, such social clauses must be suitable for the promotion of the social economy. Consistent with this, the analysis begins with the presentation of the LCSP and its promotion of a strategic use of public procurement in support of social objectives. The analysis then focuses on the requirements and the types of criteria that can be established by the contracting bodies for the award of the contract (art. 145 LCSP) and the possible special conditions for its execution (art. 202 LCSP). Legal provisions include "social characteristics", in the case of award criteria, and "social or employment-related considerations", in the case of special conditions of execution, the content of which is grouped for analysis presenting their similarities and differences. According to that, four groups of possible topics to be addressed by social clauses can be distinguished: (i) a group of topics related to the promotion of integration and employment of people with disabilities, disadvantaged persons or members of vulnerable groups (or at risk of social exclusion); (ii) a group concerning the achievement of effective equality between women and men, mainly focused on work and life balance and gender equality plans; (iii) the contents related to the conditions of employment and work such as compliance with applicable sectoral and territorial collective agreements; and (iv) contents referring to the company's performance as an economic actor, either through the fulfillment of social standards throughout the production chain or through the application of "ethical and social responsibility criteria".

Once the classification is completed, the suitability of the mentioned contents of the social clauses suggested by the Law in order to promote social economy and include its characteristics is studied and assessed. The main results lead to the following observations. Regarding the first group of contents, despite the legal obligation of public authorities to reserve a percentage of contracts to specific firms employing persons with disabilities and firms triggering the insertion and occupation of other vulnerable groups or persons, the Law does not provide for the same obligation for other companies belonging to the social economy. Secondly, though the Law promotes social clauses in order to impulse the achievement of effective equality between women and men, there is a need to go beyond the formal existence of gender equality plans as a criterion for awarding the public contract. The majority of social economy enterprises are not obliged to have these plans, but they may have implemented other measures. Thirdly, the group of social clauses linked with employment and work conditions are mainly focused on the salaried

population and, therefore, do not take into account the special characteristics of cooperatives, where members are not necessarily employees and social standards are not necessarily provided by collective agreements. And finally, regarding the fourth group of contents, related to corporate social responsibility, although the law mentions supply chains without referring to the social economy, it is possible to find specific proposals for the participation of entities of the social economy as contractors.

As a conclusion, the prototype contents of social clauses provided in the LCSP suffer from a bias towards the capitalist company when they focus on the conditions of wage labour and do not take into consideration the characteristics of workers' cooperatives. However, the article mentions other instruments which have been adopted by public administrations and which incorporate the special characteristics of companies belonging to the social economy, especially cooperatives. Related thereto, the article draws attention to the need to extend these good practices to all procurement processes.

**KEY WORDS:** Social economy, public procurement, social clauses, cooperatives, productive decentralization.

## SUMARIO

1. La colaboración público-privada, descentralización productiva y cláusulas sociales.
2. Las nuevas directivas sobre contratación pública como avance del modelo social europeo (también del fomento de la economía social).
3. De un modelo de contratación pública que favorece al «mejor postor» a un modelo que mira hacia la economía social.
4. La idoneidad de la regulación de las cláusulas sociales para la promoción de la economía social: el caso de las sociedades cooperativas de trabajo asociado.
5. Conclusiones. Bibliografía. Legislación.

### 1. La colaboración público-privada, descentralización productiva y cláusulas sociales

La subcontratación ha devenido en uno de los máximos exponentes de la descentralización productiva, consistiendo en una transacción por la cual una empresa ‘subcontratista’, es encargada por otra empresa ‘contratista principal’, para proporcionar a ésta última bienes o servicios que utilizará para sus propios fines comerciales, a menudo, pero no siempre, al incorporar estos bienes o servicios en un ‘todo’<sup>1</sup>. Así pues, la subcontratación hace referencia a una relación bilateral entre dos sujetos dentro de un conjunto organizativo empresarial. Si bien el contrato de servicios parecería el prototipo de contrato más idóneo para regular la subcontratación por parte de una empresa de una parte de su ciclo productivo y que regiría las relaciones entre las empresas dentro de la cadena de producción, sin embargo, un análisis de la práctica de la subcontratación en los marcos jurídicos nacionales plantea un escenario más complejo.

En el ordenamiento jurídico español, el fenómeno de la subcontratación en el ámbito privado es una práctica legalmente regulada y permitida en base al artículo 38 de la Constitución Española que reconoce el derecho de libertad de empresa, existiendo un amplio abanico de tipos de contratos regidos por normas de derecho mercantil o civil que articularían el fenómeno de la subcontratación.

1. Comunidades Europeas: “Law of industrial subcontracting in the European Community: A practical guide”. Luxemburgo, Londres: Office for Official Publications of the European Communities; Kogan Page., 1998, p. 1.

Ahora bien, como afirmó la STS de 17-12-2001<sup>2</sup>, la doctrina «ha entendido que, en términos generales, debe incluirse en esta figura [*la contrata*] los arrendamientos de obras y servicios recogidos en los arts. 1588 y 1583 del Código Civil realizados a través de una empresa». En el ámbito público, la evolución de la colaboración público-privada no deja de ser una manifestación de dicho fenómeno de la descentralización productiva. Como ha afirmado Rodríguez Escanciano «la tipicidad de las técnicas de descentralización productiva no se limita al sector privado, sino que también ha penetrado y cuenta ya con general y fuerte implantación en el sector público<sup>3</sup>».

Este trabajo se centra en la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público<sup>4</sup> (LCSP), la cual traspone a nuestro ordenamiento jurídico las Directivas 2014/23/UE<sup>5</sup> y 2014/24/UE<sup>6</sup> y es, por tanto, la principal norma que regula el fenómeno de la descentralización productiva en el sector público, dotándole de sus propias reglas y formas contractuales. Ahora bien, aunque la descentralización pública tiene su específico régimen jurídico, ello no impide que ésta escape a la precariedad laboral, y es por ello que la nueva regulación pretende corregir los perjuicios que se producían sobre los estándares sociales. Como ha afirmado Moreno Molina, las Directivas tienen como objetivo principal no sólo mejorar «la eficiencia de las normas y los procedimientos contractuales en la Unión Europea» sino también «impulsar un uso estratégico de la contratación pública (...) en apoyo de objetivos sociales comunes como la protección del medio ambiente, una mayor eficiencia energética y en el uso de los

2. STS de 17 de diciembre de 2001. Número de recurso 244/2001. Fundamento Jurídico 6º.

3. Rodríguez Escanciano, S: “Las empresas multiservicios en el sector público: novedades incorporadas desde la Ley 9/2017”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época*, núm. 21, Mayo-Octubre 2019.

4. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 272, de 9 noviembre 2017.

5. Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión. DOUE núm. 94, de 28 de marzo de 2014.

6. Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. DOUE núm. 94, de 28 de marzo de 2014.

recursos, la lucha contra el cambio climático, la promoción de la innovación, el empleo y la integración social<sup>7</sup>».

De acuerdo con Miranda Boto<sup>8</sup>, la normativa sobre contratación pública de la Unión, hasta las Directivas 2004/17/CE<sup>9</sup> y 2004/18/CE<sup>10</sup>, no incluía la mínima mención de la materia social, siendo ello «un claro testimonio de la preponderancia de la Dirección General de Mercado Interior de la Comisión Europea sobre la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales». Por el contrario, entre otras novedades, las nuevas Directivas regulan por primera vez la subcontratación por parte de la contratista hacia otras empresas, con el fin de garantizar –aunque de forma limitada– ciertos estándares. Así, a pesar de la posibilidad expresa de que la empresa que ha conseguido el contrato administrativo subcontrate con otra empresa y las carencias de la nueva ley para proteger a los trabajadores<sup>11</sup>, la actual regulación, al menos formalmente, abre la puerta a que los aspectos sociales adopten una importancia relevante en el proceso de adjudicación y ejecución de los contratos públicos.

Lo que aquí se pretende es analizar si las cláusulas sociales, y más concretamente, la regulación prevista en la LCSP respecto de éstas en los criterios de adjudicación y de condiciones especiales de ejecución de los contratos, son idóneas no sólo para favorecer el respeto hacia los derechos sociales y laborales de las personas ocupadas a través de las empresas que adquieren los contratos públicos sino, además, si la configuración de aquellas cláusulas –al menos en la LCSP– están diseñadas para favorecer el impulso de la economía social.

7. Moreno Molina, J.A: “Hacia una Compra Pública Responsable y Sostenible”. Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, p. 39.

8. Miranda Boto, J.M: “Contratación pública y cláusulas de empleo y condiciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea”, *Lex Social*, vol. 6, núm. 2, 2016, p. 74.

9. Directiva 2004/17/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre la coordinación de los procedimientos de adjudicación de contratos en los sectores del agua, de la energía, de los transportes y de los servicios postales. DOUE núm. 134, de 30 de abril de 2004.

10. 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 servicios. DOUE núm. 134, de 30 de abril de 2004.

11. Ver Rodríguez Escanciano, S: “Las empresas multiservicios en el sector público: novedades incorporadas desde la Ley 9/2017”. En *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época*, núm. 21, Mayo-Octubre 2019, pp. 32-37.

## 2. Las nuevas directivas sobre contratación pública como avance del modelo social europeo (también del fomento de la economía social)

La UE ha jugado un papel fundamental en la redefinición de las economías de mercado de los países miembros, de las relaciones de producción y, en lo que aquí concierne, del viraje de los poderes públicos hacia la ‘despublicación’ de los servicios mediante la colaboración público-privada. El Mercado Único presta el marco fundamental dónde dichas relaciones público-privadas se producen, siendo la eliminación de barreras para que las empresas puedan optar a la oferta de contratación pública en cualquier Estado una de las grandes conquistas de la UE<sup>12</sup>.

Concretamente, a través de su competencia exclusiva en el establecimiento de las normas sobre competencia para el funcionamiento del mercado interior (art. 3.1.b del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE) y de velar por el ejercicio de las libertades fundamentales de libre prestación de servicios (art. 56 TFUE) y de libertad de establecimiento (art. 49 TFUE), la Unión ha sentado las bases para regular el funcionamiento del mercado y la actividad transnacional de las empresas, siendo éstas las protagonistas de la actividad productiva de nuestras economías. Por lo tanto, la normativa sobre contratación pública en la Unión Europea tiene en el campo de regulación que favorece la creación de empresas filiales, la prestación de servicios entre las empresas a nivel transnacional y el libre mercado un punto de referencia para su análisis. Se debe recordar el Libro Blanco de 1985<sup>13</sup> dónde se afirmaba que la contratación pública estaba todavía marcada por la tendencia de las autoridades a mantener sus compras y contratos dentro de su propio país, siendo esta división de los mercados nacionales individuales una de las barreras más evidentes para el logro de un mercado interno real.

Ahora bien, la regulación de la UE sobre contratación pública tiene también como fin favorecer la consecución de los objetivos de tipo social que prevén los Tratados de la Unión, como ya apuntara el Libro Verde ‘La contratación pública en la Unión Europea: reflexiones para el futuro’<sup>14</sup>. Así pues, la contratación

12. Comisión Europea, *20 Years of the European Single Market: Together for the New Growth*, 2012.

13. Comisión de las Comunidades Europeas: White Paper on the completion of the internal market. White Paper from the Commission to the European Council. COM (85) 310, June 1985.

14. Comisión de las Comunidades Europeas: La contratación pública en la Unión Europea: reflexiones para el futuro, COM (1996) 583, 27 de noviembre de 1996.

pública debe también incardinarse en el marco del modelo social europeo, favoreciendo la promoción y respeto de los derechos sociales reconocidos en el Derecho de la Unión Europea.

La anterior regulación sobre contratación pública ya incluía previsiones respecto de ello. En las Directivas 2004/17/CE y 2004/18/CE, a la ejecución del contrato público debían aplicarse «las leyes, reglamentaciones y convenios colectivos, tanto nacionales como comunitarios, vigentes en materia de condiciones de trabajo y de seguridad del trabajo» siempre que estas normas y su aplicación se ajustaran al Derecho comunitario. Para el caso de producirse el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transfronteriza de servicios de un Estado miembro para la realización del contrato público en otro Estado miembro, se establecía la obligación de respetar tanto las condiciones mínimas de la Directiva 96/71/CE<sup>15</sup>, así como aquellas otras disposiciones que contemplaran el Derecho nacional a tal efecto<sup>16</sup>. También recibiría la consideración de falta grave o delito la inobservancia de las disposiciones de las Directivas 76/207/CEE<sup>17</sup> y 2000/78/CE<sup>18</sup>, sobre igualdad de trato de los trabajadores.

Con todo, el Derecho de la Unión contempla otras previsiones que deben respetarse, especialmente en relación al fenómeno de la descentralización productiva. El ejemplo más importante son las previsiones de la Directiva 89/391/CEE<sup>19</sup> sobre la seguridad y de la salud de los trabajadores, las cuáles son de aplicación en todos los sectores de actividades, públicas o privadas. Otro ejemplo pertinente

15. Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. DOUE núm. 18, de 21 de enero de 1997.

16. El incumplimiento de dichas obligaciones tenía la consideración de falta grave o un delito contra la moralidad profesional del operador económico, pudiendo acarrear la exclusión del licitador del procedimiento de adjudicación de un contrato público.

17. Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DOUE núm. 39, de 14 de febrero de 1976.

18. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006.

19. Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOUE núm. 183, de 29 de junio de 1989.

lo conforma la Directiva 2009/52/CE<sup>20</sup>, sobre sanciones contra la contratación de residentes ilegales nacionales de terceros países, mediante la cual el legislador comunitario incluye una forma directa de extensión de la responsabilidad en los procesos de subcontratación. Concretamente, el objeto de la Directiva es prohibir el empleo de nacionales de terceros países que se encuentren en situación irregular en los Estados miembros de la UE, estableciendo normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores que no respeten dicha prohibición.

Pero además, como aquí se quiere llamar la atención, la normativa de la Unión Europea sobre contratación pública no puede desligarse de la economía social de mercado (art. 3.2 del Tratado de la Unión Europea) en cuyo centro debe situarse las empresas de economía social. Efectivamente, las actuales Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE hacen referencia al papel clave de la contratación pública en la Estrategia Europa 2020<sup>21</sup>. En relación a dicha Estrategia, en las prioridades de ésta se incluye un crecimiento económico integrador basado en el «fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial». Además, el Parlamento Europeo ha considerado que «el modelo social europeo se ha construido a través de un alto nivel de servicios, productos y empleos generados por la economía social» y que «se deben valorizar los modelos de economía social para alcanzar los objetivos de crecimiento económico, empleo, formación y servicios a la persona que impregnan el conjunto de las políticas de la Unión<sup>22</sup>».

20. Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular. DOUE núm. 168, de 30 de junio de 2009.

21. Comisión Europea: “Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación”. COM (2010) 2020 final.

22. Parlamento Europeo (2008), Resolución sobre economía social, de 19 de febrero de 2008 (2008/2250 (INI)). Considerando C.

### 3. De un modelo de contratación pública que favorece al «mejor postor» a un modelo que mira hacia la economía social

La colaboración público-privada se ha incrementado progresivamente, especialmente a través de las contrataciones<sup>23</sup>. En este contexto, la contratación pública a través de éstas puede producir, como ha señalado parte de la doctrina, consecuencias perniciosas sobre el personal al servicio de las administraciones públicas, principalmente consistente en la reducción de personal y el empeoramiento de las condiciones laborales<sup>24</sup>. Así, se ha constatado la progresiva «pauperización»<sup>25</sup> de las condiciones de trabajo de los asalariados al servicio de contratistas y concesionarios, entre otras razones, por la primacía de la dimensión económica de la oferta como criterio para la contratación pública<sup>26</sup>.

Específicamente, la actividad de las denominadas empresas multiservicios toman una posición de relevancia destacable desde los años 90 puesto que su objeto social es precisamente la ejecución de segmentos del proceso productivo de otras empresas que son externalizadas hacia ellas. En la contratación pública, estas empresas han mostrado una ventaja competitiva debido a la difícil ubicación de las relaciones laborales de aquellas empresas dentro del ámbito de aplicación de un convenio sectorial por el hecho de su propia esencia, es decir, la multiplicidad de servicios prestados. Además, a partir de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>27</sup> en relación a las reglas de concurrencia de

23. Monereo Pérez, J.L.: “Aspectos laborales de la interconexión entre administraciones públicas y entes instrumentales” *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2014, pp. 13-44.

24. Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., y López Insua, B.M.: “La descentralización productiva a través de la subcontratación en el sector público y vicisitudes subrogatorias”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2018, p. 16.

25. Rodríguez Escanciano, S.: “Las empresas multiservicios en el sector público: novedades incorporadas desde la Ley 9/2017”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época*, núm. 21, Mayo-Octubre 2019, p. 24.

26. Molina Navarrete utiliza el término “modelo Low Cost-Labor Law” para referirse a la devaluación de las condiciones laborales y salariales para mejorar la capacidad competitiva, siendo ello producto de las propias reformas laborales. Ver Molina Navarrete, C.: “Cláusulas sociales, contratación pública: del problema de ‘legitimidad’ al de sus ‘límites’”, *Temas Laborales*, núm 135, 2016, pp. 79-110.

27. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

convenios colectivos y, más precisamente, sobre la prioridad de aplicación de los convenios de ámbito empresarial, la firma de convenios colectivos de empresas multiservicios, rebajando los niveles salariales, ha crecido durante los últimos años.

Por ello, resulta pertinente hacer hincapié en los limitados recursos que el Derecho del Trabajo ha mostrado para corregir dicha situación. Desde un plano general, el Derecho Laboral carece de normas capaces de aprehender todas las formas de organización complejas –por ejemplo, las franquicias, las Uniones Temporales de Empresas o los contratos de distribución– que caracteriza la descentralización productiva. Ahora bien, el fenómeno de la subcontratación de obras y servicios encuentra en el artículo 42 ET previsiones para garantizar las responsabilidades empresariales en materia salarial y de Seguridad Social que surjan durante la contrata<sup>28</sup>.

El art. 42 ET reconoce una serie de derechos laborales e impone la responsabilidad solidaria del empresario principal en ciertos casos de subcontratación de obras y servicios. La subcontratación regulada en el artículo 42 ET limita el alcance de las responsabilidades empresariales únicamente a la subcontratación de obras y servicios que correspondan a la «propia actividad» de la empresa principal. Por lo tanto, otras actividades subcontratadas que no puedan incluirse en la actividad propia de la empresa cliente quedan excluidas del alcance del artículo 42 ET. Dicho marco jurídico es aplicable a la subcontratación en el sector público. Como afirmó la STS de 15 de julio de 1996<sup>29</sup> la aplicación del artículo 42 ET se extiende al contrato administrativo entre un ayuntamiento y una asociación para la atención a domicilio a personas beneficiarias de la protección social, afirmando que no puede excluirse de la subcontratación las concesiones administrativas por ser una interpretación restrictiva del precepto.

Además de otras provisiones establecidas en el artículo 42 ET, existen otros preceptos en otras normas que regulan el fenómeno de la subcontratación desde

28. Es importante diferenciar que si bien el art. 42 abarca tanto contratas como subcontratas, la regulación de subcontratación que prevé la LCSP sólo se refiere a la subcontrata entre la contratista y la subcontratista.. Como afirma Miranda Boto, «[l]a relación entre el contratante, que en la terminología de la Ley de Contratos se conoce como “poder adjudicador”, y el contratista sería contratación pública; y sólo una vez que se ha llevado a cabo la adjudicación entraría en juego la subcontratación, a través de la cual el contratista fragmenta la ejecución del contrato victorioso». Ver: Miranda Boto, J.L: “La subcontratación en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público”, Derecho de las relaciones laborales, núm. 8, 2018, p. 855.

29. STS de 15 de julio de 1996, nº recurso: 1089/1996.

el derecho laboral y de la seguridad social. En primer lugar, la Ley General de Seguridad Social<sup>30</sup> en su artículo 168, establece subsidiariamente la responsabilidad de la empresa principal de la subcontrata cuando el empresario contratista fuera declarado insolvente y hubiera sido declarado responsables, en todo o en parte, del pago de una prestación de la Seguridad Social (art. 168.1 LGSS). A diferencia de la responsabilidad solidaria del art. 42 ET, este precepto alcanza tanto a la subcontratación de tareas concernientes a la propia actividad de la empresa principal como a las que no se incardinan en ésta y puede alcanzar al propietario de la obra. Y en segundo lugar, la subcontratación se ha abordado desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, pero únicamente para el caso de que la principal y la contratista y la subcontratista compartan el mismo centro de trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)<sup>31</sup>, en el artículo 24 sobre la coordinación de actividades empresariales, establece en el apartado 3 que las empresas «que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales». También se establece por medio del 24.4 LPRL una remisión al artículo 41 LPRL por la cual, aunque los trabajadores de la contrata no realicen su trabajo en la centro de la empresa principal, cuando éstos operen con «maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal», este último estará obligado a recabar de los fabricantes, importadores y suministradores la información necesaria sobre la utilización y manipulación de todo lo anterior a fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Como se puede ver, el tratamiento que se ha hecho desde la rama social del Derecho es parcial, al haber regulado únicamente responsabilidades en cuanto a las obligaciones salariales o respecto de la Seguridad Social, pero no sobre las condiciones de trabajo aplicables con el fin de evitar la posible precariedad, en este caso, del personal empleado a través de los contratos administrativos con otras empresas. De ahí que exista una proposición de ley para la reforma del art. 42 ET con el fin de garantizar las mismas condiciones de trabajo de las personas

30. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

31. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

empleadas por la contratista que si fueran empleadas directamente por la empresa principal<sup>32</sup>. Por todo ello, si bien la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública se enmarca en lo que se ha venido en denominar «gestión pública responsable», entendiendo por ello «la parte de la ética de las organizaciones públicas que incorpora el diálogo, la participación de todos los grupos de interés y la rendición de cuentas»<sup>33</sup>, las cláusulas sociales actúan también como instrumentos tuitivos de los derechos de los trabajadores<sup>34</sup>, y de ahí la importancia de la nueva normativa que favorece el acceso a la contratación pública de aquellas empresas que cumplan con ciertos estándares sociales.

Partiendo de esta premisa, las entidades de la economía social se presentan como garantes de dichos estándares sociales al incorporar dentro de sus principios orientadores<sup>35</sup> «la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad» (art. 4.c. Ley 5/2011 de Economía Social, LES)<sup>36</sup>. Como ha señalado Fajardo<sup>37</sup>, son principios que coinciden algunos con los objetivos de la responsabilidad social empresarial previstos en el artículo 39 de la Ley de Economía Sostenible<sup>38</sup>. Como se verá a continuación, el legislador español ha introducido novedades en las previsiones sobre cláusulas sociales respecto del contenido de las Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE, por lo que se hace obli-

32. Congreso de los Diputados. “Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados”. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Serie B. 9 de septiembre de 2016. Núm. 25-1. pág. 1.

33. Gutiérrez Ponce, H., Nevado Gil, M.T., y Pache Durán, M: “La contratación pública responsable. Diseño de indicadores de medición” *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 96/2019, p. 258.

34. Término utilizado por Rodríguez Escanciano, S. “Las empresas multiservicios en el sector público: novedades incorporadas desde la Ley 9/2017”. En *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época*, núm. 21, Mayo-Octubre 2019.

35. De acuerdo con Arrieta Idiákez, todas las entidades de Economía Social deben cumplir con los principios orientativos de Economía Social que recoge la Ley 5/2011. Ver Arrieta Idiákez, F.J: “Concreción de las entidades de la economía social”, *REVESCO*, núm 116, 2014, p. 53.

36. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011.

37. Fajardo García, G: “La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica”, *REVESCO*, núm. 128, 2018, p. 106.

38. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2011.

gado analizar dichas previsiones en orden a comprobar su idoneidad para tomar en consideración, dentro del proceso de contratación pública, los valores que representa la economía social.

#### 4. La idoneidad de la regulación de las cláusulas sociales para la promoción de la economía social: el caso de las sociedades cooperativas de trabajo asociado

La Constitución Española de 1978, en su artículo 129.2 proclama que los poderes públicos «promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas». De acuerdo con Paniagua y Jiménez, citando jurisprudencia constitucional, el mandato recogido en el art. 129 es un principio rector de la vida social y económica, que informa todo el ordenamiento jurídico, debiendo ser respetado por todas las Administraciones Públicas y admitiéndose el juicio de constitucionalidad si existiera «un trato normativo desigual manifiestamente infundado o arbitrario que provoque un efecto *desincentivador*» (cursiva añadida)<sup>39</sup>.

Con anterioridad a la aprobación de la LES, la doctrina ya apuntaba la necesidad de dotar a la economía social de visibilidad jurídica, a través del reconocimiento de la economía social como destinataria de políticas y estrategias<sup>40</sup>. Actualmente, el art. 8 LES recoge que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrán como objetivos de sus políticas de promoción de la economía social y, entre otros, remover «los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica de las entidades de la economía social» (art. 8.2.a LES), facilitar las diversas iniciativas de economía social (art. 8.2.b LES) promover los principios y valores de la economía social, crear «un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social» (art. 8.2.f LES), y fomentar el desarrollo de la economía social

39. Paniagua Zurera, M. y Jiménez Escobar, J: “La necesidad de una legislación cooperativa adecuada: aspectos mercantiles, tributarios y de Derecho Comunitario”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 81, 2014, pp. 61-93.

40. Ver Alfonso Sánchez, R: “La legislación española sobre cooperativas y sociedades laborales: ¿una respuesta adecuada a las necesidades del sector?”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 20, 2009, pp. 31.

en áreas como el desarrollo rural, la dependencia y la integración social (art. 8.2.i LES). Así también, la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020<sup>41</sup>, incluía como medida la transposición de la Directiva 2014/24/UE y, de forma más específica, el fomento del desarrollo de cláusulas sociales de contratación que «permitan que el valor diferencial de la Economía Social sea tenido en cuenta en los procesos de contratación pública por parte de las diferentes administraciones».

Desde este marco jurídico, a continuación se pretende analizar la novedad que la LCSP incorporó respecto del contenido de las Directivas, a saber: la obligación de establecer en toda contratación pública la incorporación de manera transversal criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato. Concretamente, la LCSP prevé que «[e]n toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato (...) Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social» (art. 1.3 LCSP). Para dar cumplimiento a esta previsión legal, las administraciones públicas han aprobado instrucciones u otras normativas específicas que deben regir todo el proceso de contratación. Así, la aplicación de la propia LCSP así como de los demás instrumentos debería tomar en cuenta las características de las entidades que forman parte de la economía social, como los centros especiales de empleo, las empresas de inserción, las sociedades laborales y las sociedades cooperativas, las cuáles están llamadas a jugar un papel preponderante en la contratación pública a partir de la inclusión de las cláusulas sociales dentro de los criterios para la contratación pública.

En relación al proceso de contratación, Moreno Molina ha señalado que la inclusión de consideraciones de tipo social puede realizarse «tanto al diseñarse los criterios de adjudicación, como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución<sup>42</sup>». Concretamente, aquí se centrará el análisis, por un lado, en los requisitos y las clases de criterios que pueden fijarse para la adjudicación del contrato (art. 145 LCSP) y,

41. Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020. BOE núm. 69, de 20 de marzo de 2018.

42. Moreno Molina, J.A: *Hacia una Compra Pública Responsable y Sostenible*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, p. 77.

por otro, las posibles condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden que pueden establecer los órganos de contratación (art. 202 LCSP).

En relación al primero grupo, el art. 145.2 mandata que la evaluación de la mejor relación calidad-precio para la adjudicación de los contratos debe producirse atendiendo a criterios no sólo económicos sino también cualitativos de tipo medioambiental o social, siempre que éstos se vinculen al objeto del contrato (según art. 145.6 LCSP). De acuerdo con Gimeno Feliu, los criterios sociales implican una mayor calidad de la prestación, por lo que su utilización debe servir para forzar una comparación de ofertas global y no para descartar las ofertas que no incluyan consideraciones sociales<sup>43</sup>. En cuanto al segundo, la Ley obliga mediante el art. 202.1 al establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución, que podrán referirse a «consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social» (art. 202.2 LCSP).

Ambos preceptos (arts. 145.2 y 202.2 LCSP) contienen un listado no cerrado que ilustra cuáles pueden ser los elementos de carácter social que tengan en cuenta los órganos de contratación. Aquellas «características sociales», en el caso de los criterios de adjudicación, y «consideraciones de tipo social o relativas al empleo», en el caso de las condiciones especiales de ejecución, presentan similitudes y diferencias<sup>44</sup>.

Además de los contenidos sobre creación de ocupación<sup>45</sup>, se pueden diferenciar cuatro grupos de materias posibles de ser objeto de las cláusulas sociales. En primer lugar, un grupo de contenidos relativos al fomento de la inserción sociolaboral y la ocupación de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables (en situación o riesgo de exclusión social). Entre los criterios de adjudicación se valoraría el fomento de la integración social

43. Ver Gimeno Feliu, J.M: “La calidad como nuevo paradigma de la contratación pública”, *Contratación administrativa práctica: Revista de la contratación administrativa y de los contratistas*, núm. 159, 2019.

44. Sobre la diferente terminología relativa a lo social, ver Miranda Boto, J.M: “Contratación pública y cláusulas de empleo y condiciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea”, *Lex Social*, vol. 6, núm. 2, 2016.

45. Entre los criterios de adjudicación se encuentra «la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato» (art. 145.2 LCSP) mientras que entre las condiciones especiales de ejecución figura «combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración» (art. 202.2 LCSP).

o la inserción sociolaboral de dichos colectivos y, de forma específica, la subcontratación con centros especiales de empleo o empresas de inserción. Entre las condiciones especiales de ejecución se incluyen de manera específica la contratación de un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional, y de forma genérica, la promoción del empleo de «personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción» (art. 202.2 LCSP) y hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En segundo lugar, un grupo concerniente a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los criterios de adjudicación que recoge el art. 145.2 LCSP se refieren explícitamente a la aplicación efectiva de los planes de igualdad de género en la ejecución del contrato, al fomento de la contratación femenina y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar<sup>46</sup>. Por su parte, las condiciones especiales de ejecución recogen la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y la promoción de participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar.

En tercer lugar, los contenidos relacionados con las condiciones de empleo y de trabajo. Así, los criterios de adjudicación que prevé el legislador hacen mención a criterios que podemos calificar como genéricos, pues hace referencia a la mejora de las condiciones laborales y salariales, a la estabilidad en el empleo, y a la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. En cambio, de forma más específica, las condiciones especiales de ejecución se refieren a garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo, cumplir los «convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables», favorecer la formación en el lugar de trabajo, y adoptar medidas para prevenir la siniestralidad laboral.

Y un cuarto grupo, contenidos referidos a la actuación de la empresa como actor económico, ya sea mediante el cumplimiento de estándares sociales a lo largo de la cadena de producción –dentro de los criterios de adjudicación se refiere

46. Se opta por incluir aquí la conciliación de la vida laboral, personal y familiar por el determinante impacto que su puesta en marcha supone tanto para la incorporación de la mujer al mercado de trabajo como para la corresponsabilidad como método para alcanzar la igualdad efectiva. Ver López López, J: “Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 67, 2002, pp. 45-70.

a «criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato» y como condición especial de ejecución menciona el «respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo»-, sea mediante la aplicación de «criterios éticos y de responsabilidad social<sup>47</sup> a la prestación contractual» (criterio de adjudicación) o a las «finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo [*de la Unión Europea*]» (condición especial de ejecución).

Como se puede observar, algunos de los contenidos previstos en la LCSP tienen un claro reflejo en las empresas de economía social. Así, el primer grupo de cláusulas sociales guarda una relación clara con la economía social, en general, y con los Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción. También el segundo grupo está directamente relacionado con las empresas de economía social, como pudimos ver de sus principios (art. art. 4.c. Ley 5/2011 de Economía Social). Y finalmente, en el cuarto grupo puede observarse que el legislador ha optado por incluir como contenidos aquellos relacionados a lo que se suele englobar dentro de las prácticas de la responsabilidad social de las empresas.

Ahora bien, se puede apreciar que los contenidos prototipo de cláusulas sociales previstos en la LCSP adolecen de un sesgo hacia la empresa capitalista al centrar los contenidos sobre las condiciones de trabajo asalariado, al no tomar en consideración las características de, a modo de ejemplo, las cooperativas de trabajo asociado: como se se ha afirmado, los empleados ‘genuinos’<sup>48</sup> de las cooperativas de trabajo asociado son los socios-trabajadores que constituyen la propia sociedad, por lo que los rasgos principales de estas entidades de la economía social escaparían de las sugeridas por la ley.

La razón principal para que el legislador haya optado por incluir en la LCSP este tipo de contenidos puede ser la precariedad laboral que ha caracterizado en algunos casos la contratación pública. A pesar de ello, no es posible obviar que si el mismo tipo de criterios se reprodujeran en los procedimientos de contratación pública, el órgano de contratación correspondiente no cumpliría con su

47. Gutiérrez *et al.* llaman la atención sobre las sombras que arrojan los códigos de conducta para su control y seguimiento. Ver Gutiérrez Ponce, H., Nevado Gil, M.T., y Pache Durán, M: “La contratación pública responsable. Diseño de indicadores de medición” *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm 96, 2019.

48. Bengoetxea Alkorta, A: “Cooperativas”. *CIRIEC-España, Revista Jurídica*, nº 29, 2016, p. 16.

obligación de promoción de las empresas de economía social e, inclusive, desincentivaría su participación. A continuación se analizarán dichos contenidos y, cuando sea pertinente, se ejemplificarán algunas buenas prácticas encontradas en los instrumentos adoptados por las diferentes administraciones públicas.

Respecto del primer grupo, el colectivo destinatario coincide con las previsiones de la LCSP respecto de los contratos reservados (Disposición Adicional 4ª y art. 99 LCSP), la cual atañe concretamente a las empresas de inserción y los centros especiales de empleo, en este caso, que tengan la consideración de centros de iniciativa social<sup>49</sup>. Por lo tanto, parecería que exista una predisposición de la LCSP a promocionar dichas empresas a través de la contratación pública, si bien la concreción de los porcentajes mínimos de contratos reservados (según DA 4ª LCSP) necesita de desarrollo a través un Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales<sup>50</sup>. Sin embargo, la LCSP también prevé la reserva de ciertos contratos de servicios sociales, culturales y de salud a determinadas organizaciones las cuales deben cumplir todas las características previstas en la DA 48ª, entre las que figura, por un lado, que en caso de que se distribuyan o redistribuyan los beneficios, «la distribución o redistribución deberá realizarse con arreglo a criterios de participación» y, por otro lado, que «las estructuras de dirección o propiedad de la organización que ejecute el contrato se basen en la propiedad de los empleados, o en principios de participación, o exijan la participación activa de los empleados, los usuarios o las partes interesadas». Esta última posibilidad de reserva de contratos, claramente idónea para las cooperativas pero también para las sociedades laborales, es dispositiva por lo que ni siquiera la LCSP establece un porcentaje mínimo de contratos a reservar. Como ejemplo de práctica opuesta, la regulación del Ayuntamiento de Pamplona<sup>51</sup>, en aplicación del art. 38 de la Ley

49. Sobre la legalidad de la exclusión de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial, ver Gallego Cortes, I: “Las cláusulas sociales en la Ley 9/2017 de contratos del sector público: primeras experiencias aplicativas”, *Contratación Administrativa Práctica* nº 159, enero-febrero 2019.

50. Respecto del Acuerdo de Ministros, y en el caso de no producirse dicho acuerdo, la LCSP prevé unos porcentajes mínimos de reserva – específicamente, de 7% a partir de cumplirse un año desde la entrada en vigor de la LCSP, y que se incrementará hasta un 10% a los cuatro años. En el momento de aprobarse el Plan de Impulso de Contratación Pública Responsable, dicho Acuerdo de Consejo de Ministros todavía no se había producido.

51. Ayuntamiento de Pamplona: Instrucción de contratación pública estratégica y socialmente responsable. Guía sobre contratación pública estratégica y socialmente responsable Inklusiva de clausulado social y sistemas de verificación de cumplimiento y medición de impacto. Disponible en:

Foral 2/2018<sup>52</sup> prevé que se deberán calificar como reservados para empresas y entidades de economía social, de economía solidaria y sin ánimo de lucro, el 1% como mínimo del importe de los contratos públicos señalados en el Anexo II.B de aquella Ley.

Por otro lado, en relación a la condición especial de ejecución sobre contratación de un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación, ésta es, aquellas empresas públicas o privadas que «empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad» (art. 42.1 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) ésta parece menos apta a las sociedades cooperativas<sup>53</sup>. En este sentido, es importante subrayar que únicamente 683 sociedades cooperativas inscritas en la Seguridad Social (el 5,7% del total) tenían más de 50 trabajadores, utilizando los datos de 2019<sup>54</sup>.

Respecto del cumplimiento de los planes de igualdad de género en el contrato como criterio de adjudicación, debe llamarse la atención a que la obligación de tener planes de igualdad sólo existe en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores<sup>55</sup>, por lo que el sesgo vuelve a producirse a favor de las empresas de gran tamaño, minoritarias entre las sociedades cooperativas. Por ello, parecería más adecuado, dentro de las condiciones especiales de ejecución, el requisito de adopción de medidas efectivas para la igualdad de género dentro de la ejecución del contrato, aun no existiendo la obligación legal de disponer de un plan de

[https://www.pamplona.es/sites/default/files/2019-04/INSTRUCCI%C3%93N%20Y%20GU%C3%8DA%20CONTRATACI%C3%93N%20RESPONSABLE%20AYUNTAMIENTO%20PAMPLONAIRU%C3%91A\\_0.PDF](https://www.pamplona.es/sites/default/files/2019-04/INSTRUCCI%C3%93N%20Y%20GU%C3%8DA%20CONTRATACI%C3%93N%20RESPONSABLE%20AYUNTAMIENTO%20PAMPLONAIRU%C3%91A_0.PDF)

52. Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos. Boletín Oficial de Navarra de 17 de abril de 2018.

53. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

54. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Base de datos de la economía social Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales inscritas en la Seguridad Social a 30 de Junio de 2019. Disponible en [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSocial/2019/2TRIMESTRE/PUBLICACION\\_SEGURIDAD\\_SOCIAL\\_JUNIO\\_2019.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSocial/2019/2TRIMESTRE/PUBLICACION_SEGURIDAD_SOCIAL_JUNIO_2019.pdf)

55. De acuerdo con el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

igualdad por no tener el número mínimo de trabajadores<sup>56</sup>. Y como criterio de adjudicación, la paridad entre mujeres y hombres entre las personas ocupadas parecería un baremo no sólo apropiado, sino además relevante para las sociedades cooperativas ya que el porcentaje de mujeres respecto del total de las personas ocupadas representa el 49,8%<sup>57</sup>.

En relación al tipo de contenidos clasificados en el tercer grupo, se puede afirmar que éstos tienen un enfoque centrado en la población asalariada. Más allá de la diferente formulación utilizada entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, el uso como preferente de los convenios colectivos como estándar de condiciones de trabajo no tendría en cuenta el condición no laboral de las personas socias de las cooperativas, por cuanto que su régimen jurídico es societario y no asalariado. Por lo tanto, la valoración como criterio de adjudicación de las mejoras de las condiciones laborales y salariales debe partir no sólo de los convenios colectivos de aplicación para los trabajadores asalariados de las cooperativas, sino también de los estándares laborales aprobados en los estatutos de la sociedad cooperativa de trabajo asociado por encima de los fijados en la normativa autonómica correspondiente o en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas<sup>58</sup>.

Por otro lado, la estabilidad en el empleo debiera tomar en cuenta el número de socios de las cooperativas –por ejemplo, en el primer trimestre de 2019<sup>59</sup> se

56. De acuerdo con el art. 45.5 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la «elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras». Por otro lado, puesto que la efectividad de un plan de igualdad reposa en el correcto diagnóstico de una situación específica y la implementación de concretas medidas correctoras, y si la contrata no se ha producido, difícilmente puede haberse realizado un diagnóstico. Tampoco parece efectiva la aplicación de un plan de igualdad existente en la empresa, por cuanto que éste no ha tenido en cuenta la contrata.

57. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Base de datos de la economía social. Características de los Trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Cuadro resumen de resultados 31 de Marzo de 2019. Disponible en [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2019/1TRIMESTRE/RESUMEN\\_1TRIMESTRE.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2019/1TRIMESTRE/RESUMEN_1TRIMESTRE.pdf)

58. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. BOE núm. 170, de 17 de julio de 1999.

59. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Sociedades Cooperativas constituidas y Sociedades Laborales Registradas - Año 2019 1er Trim. Disponible en [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/2019/1TRIM/indice1.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/2019/1TRIM/indice1.htm)

constituyeron un total de 364 sociedades cooperativas de trabajo asociado con 1.061 personas socias iniciales. Y todo ello sin olvidar que las propias sociedades cooperativas de trabajo asociado se caracterizan porque legalmente se limita el número de trabajadores asalariados, variando ese número entre el 25% de las horas/año trabajadas por los socios trabajadores en Euskadi, hasta el 60% en Cantabria<sup>60</sup>. Un ejemplo de cláusula que toma en cuenta estas características se encuentra en la Guía de la Diputación de Guipúzcoa<sup>61</sup>, la cual prevé como condición especial de ejecución «la obligación de la empresa adjudicataria de emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos un 30% de personal laboral indefinido o personas socias trabajadoras en el caso de las empresas de economía social, siempre que las circunstancias del contrato lo permitan». Como condición de adjudicación, el Ayuntamiento de Valencia<sup>62</sup> ha establecido que se valorará el compromiso de integrar en la plantilla que ejecutará el contrato al menos a un 80% de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, equiparando a éstos a «los socios y socias de cooperativas, sociedades laborales y empresas de trabajo asociado».

Y finalmente, respecto del cuarto grupo sobre contenidos referidos a la actuación de la empresa como actor económico en el caso de subcontratación, es posible encontrar propuestas específicas sobre la participación de las empresas de economía social fuera de la reserva de contratos, como es el caso de la guía de la ciudad de Barcelona<sup>63</sup> que prevé la posibilidad de establecer como condición de ejecución contractual la subcontratación de parte o partes específicas del objeto contractual con empresas de economía social.

Como se puede observar, algunos instrumentos adoptados por otras administraciones públicas incorporan las características de las empresas que perte-

60. Bengoetxea Alkorta, A: El empleo en las cooperativas de trabajo asociado, disponible en: <https://www.ehu.es/documents/6902252/7258317/El-empleo-en-las-cooperativas-de-trabajo-asociado.pdf/876274ce-502f-4c11-b067-dc9582a6c43d> (extraído el 30 septiembre 2019).

61. Diputación de Guipúzcoa: Guía práctica para la aplicación de cláusulas sociales en los contratos públicos de la Diputación de Guipúzcoa.

62. Ayuntamiento de Valencia: Instrucción de contratación pública responsable y guía inclusiva de clausulado social y sistema de verificación de cumplimiento. Disponible en: [http://www.valencia.es/ayuntamiento/tablon\\_anuncios.nsf/0/3FAB36B5DD89A226C12583A90046F3E8/\\$FILE/20190225%20INS TRUCCIO%CC%81%20CONTRACTACIO%CC%81%20PU%CC%81BLICA%20I%20GUA%20 CLAUSULAT%20SOCIAL.pdf?OpenElement](http://www.valencia.es/ayuntamiento/tablon_anuncios.nsf/0/3FAB36B5DD89A226C12583A90046F3E8/$FILE/20190225%20INS TRUCCIO%CC%81%20CONTRACTACIO%CC%81%20PU%CC%81BLICA%20I%20GUA%20 CLAUSULAT%20SOCIAL.pdf?OpenElement)

63. Ayuntamiento de Barcelona: Guía de contratación pública social. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/es/>

necen a la economía social, en especial de las cooperativas. Dichas prácticas debieran extenderse a todos los procesos de contratación pública que carecen de dicho enfoque. Destaca así, por representar el caso opuesto, el caso del ‘Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable’<sup>64</sup> el cual reproduce los mismos contenidos de tipo social relativos a los criterios de adjudicación sin ampliar o profundizar en ellos y sin mencionarlos siquiera cuando regula las condiciones especiales de ejecución. Esta falta de concreción contrasta, en cambio, con los criterios y especificaciones incluidos en el ‘Plan de Contratación Pública Ecológica’<sup>65</sup> (2018-2025) de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social.

## 5. Conclusiones

En este artículo se ha analizado la idoneidad de las previsiones sobre las cláusulas sociales en la contratación pública incluidas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público para la promoción de la economía social. Así también, se han citado algunos instrumentos adoptados por las administraciones públicas en relación a la promoción y ordenación de la contratación pública socialmente responsable.

Tras una primera aproximación a la contratación pública como una manifestación de la descentralización productiva a través de la colaboración público-privada, se ha presentado la LCSP como la norma que regula el fenómeno de la descentralización productiva en el sector público, otorgándole sus propias reglas y tipos contractuales. Ahora bien, aunque la contratación pública tenga un régimen jurídico distinto del sector privado, ello no ha sido obstáculo para que la precariedad laboral pueda existir en la ‘descentralización pública’.

64. Orden PCI/566/2019, de 21 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 125, de 25 de mayo de 2019.

65. Orden PCI/86/2019, de 31 de enero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, por el que se aprueba el Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025). BOE núm. 30, 4 de febrero de 2019.

Como se ha afirmado, las nuevas Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE sobre contratación pública representan un avance en la consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, y por tanto, del modelo social europeo y el fomento de la economía social. Desde la perspectiva nacional, el impulso de la LCSP al uso estratégico de la contratación pública en apoyo de objetivos sociales a través de la innovadora regulación de las cláusulas sociales supone el cambio de perspectiva desde un modelo que permitía la reducción de los estándares sociales a un nuevo modelo que prima los principios sobre los que se asienta la economía social. Ello representa una reivindicación de la contratación pública como instrumento para los poderes públicos de cumplir con el mandato constitucional de fomentar la economía social, además de protector de los derechos de los trabajadores.

El análisis realizado de las previsiones de la LCSP respecto de las cláusulas sociales, por un lado, en los requisitos y las clases de criterios de adjudicación del contrato y, por otro, en las posibles condiciones especiales de ejecución del contrato, arroja sombras respecto de su idoneidad para el fomento de la economía social. Como se ha podido concluir, la idoneidad de los contenidos ‘prototipo’ de las cláusulas de tipo social sugeridas por la Ley adolecen de un sesgo hacia la empresa capitalista al centrar los contenidos sobre las condiciones de trabajo asalariado, y no tomando en consideración las características de las cooperativas de trabajo asociado. Si bien este sesgo se puede justificar por la reducción de las condiciones de trabajo de los asalariados empleados a través de contrataciones y concesiones y, especialmente, a través de las empresas multiservicios, el deber del fomento de la economía social se encuentra explícitamente dentro de la finalidad de la nueva Ley (art. 1.3 LCSP).

Por ello, si bien es cierto que los criterios de adjudicación y las condiciones esenciales de ejecución que han sido analizados en este trabajo no representan un ‘*numerus clausus*’, el hecho de no contemplar otros criterios permeables a la realidad de las sociedades cooperativas de trabajo asociado puede representar un obstáculo para el acceso de aquéllas a la contratación pública, contradiciendo así la propia LCSP, la LES cuando proclama como tarea de interés general la «promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas» (art. 8 LES), y la EEES 2017-2020, la cual incluye el compromiso de revisar la normativa vigente «para eliminar las limitaciones o trabas a las entidades de economía social para actuar en determinados sectores de actividad» (medida 13 de la Estrategia 2017-2020).

## Bibliografía

- ALFONSO, R.: “La legislación española sobre cooperativas y sociedades laborales: ¿una respuesta adecuada a las necesidades del sector?”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 20, 2009, pp. 9-42.
- ARRIETA, F.J.: “Concreción de las entidades de la economía social”, *REVESCO*, núm 116, 2014, p. 53.
- AYUNTAMIENTO DE BARCELONA: Guía de contratación pública social. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/es/>
- AYUNTAMIENTO DE VALENCIA: Instrucción de contratación pública responsable y guía inclusiva de clausulado social y sistema de verificación de cumplimiento. Disponible en: [http://www.valencia.es/ayuntamiento/tablon\\_anuncios.nsf/0/3FAB36B5DD89A226C12583A90046F3E8/\\$FILE/20190225%20INSTRUCCIO%CC%81%20CONTRACTACIO%CC%81%20PU%CC%81BLICA%20I%20GUIA%20CLAUSULAT%20SOCIAL.pdf?OpenElement](http://www.valencia.es/ayuntamiento/tablon_anuncios.nsf/0/3FAB36B5DD89A226C12583A90046F3E8/$FILE/20190225%20INSTRUCCIO%CC%81%20CONTRACTACIO%CC%81%20PU%CC%81BLICA%20I%20GUIA%20CLAUSULAT%20SOCIAL.pdf?OpenElement)
- AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA: Instrucción de contratación pública estratégica y socialmente responsable. Guía sobre contratación pública estratégica y socialmente responsable Inclusiva de clausulado social y sistemas de verificación de cumplimiento y medición de impacto. Disponible en: [https://www.pamplona.es/sites/default/files/2019-04/INSTRUCCI%C3%93N%20Y%20GU%C3%8DA%20CONTRACTACI%C3%93N%20RESPONSABLE%20AYUNTAMIENTO%20PAMPLONAIRU%C3%91A\\_0.PDF](https://www.pamplona.es/sites/default/files/2019-04/INSTRUCCI%C3%93N%20Y%20GU%C3%8DA%20CONTRACTACI%C3%93N%20RESPONSABLE%20AYUNTAMIENTO%20PAMPLONAIRU%C3%91A_0.PDF)
- BENGOETXEA, A.: “Cooperativas”. *CIRIEC-España, Revista Jurídica*, nº 29, 2016, p. 16.
- BENGOETXEA, A.: El empleo en las cooperativas de trabajo asociado, disponible en: <https://www.ehu.es/documents/6902252/7258317/El-empleo-en-las-cooperativas-de-trabajo-asociado.pdf/876274ce-502f-4c11-b067-dc9582a6c43d> (extraído el 30 septiembre 2019).
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: White Paper on the completion of the internal market. White Paper from the Commission to the European Council. COM (85) 310, June 1985.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: La contratación pública en la unión europea: reflexiones para el futuro, COM (1996) 583, 27 de noviembre de 1996.
- COMISIÓN EUROPEA: 20 Years of the European Single Market: Together for the New Growth, 2012.
- COMISIÓN EUROPEA: “Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación”. COM (2010) 2020 final.
- COMUNIDADES EUROPEAS: Law of industrial subcontracting in the European Community: A practical guide. Luxemburgo; Londres: Office for Official Publications of the European Communities, Kogan Page, 1998.
- CONGRESO DE LOS DIPUTADOS: “Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados”. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Serie B. 9 de septiembre de 2016. Núm. 25-1. p. 1.
- DIPUTACION DE GUIPÚZCOA: Guía práctica para la aplicación de cláusulas sociales en los contratos públicos de la Diputación de Guipúzcoa.
- ESTEVE, M.A.: “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, *Revista de derecho social*, nº 71, 2015, pp. 39-54.
- FAJARDO, G.: “La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica”, *REVESCO*, núm. 128, 2018, p. 99-126.
- GALLEGO, I.: “Las cláusulas sociales en la Ley 9/2017 de contratos del sector público: primeras experiencias aplicativas”, *Contratación Administrativa Práctica* nº 159, enero-febrero 2019, p. 9.
- GIMENO, J.M.: “La calidad como nuevo paradigma de la contratación pública”, *Contratación administrativa práctica: Revista de la contratación administrativa y de los contratistas*, núm. 159, 2019, p. 3.
- GUTIÉRREZ, H., NEVADO, M.T. & PACHE, M.: “La contratación pública responsable. Diseño de indicadores de medición”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 96/2019, p. 258.
- LÓPEZ, J.: “Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 67, 2002, pp. 45-70.
- MIRANDA, J.M.: “Contratación pública y cláusulas de empleo y condiciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea”, *Lex Social*, vol. 6, núm. 2, 2016.

- MIRANDA, J.M.: “La subcontratación en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público”. *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 8, 2018, p. 855.
- MOLINA, C.: “Cláusulas sociales, contratación pública: del problema de ‘legitimidad’ al de sus ‘límites’”. *Temas Laborales*, núm 135, 2016, pp. 79-110.
- MONEREO, J.L.: “Aspectos laborales de la interconexión entre administraciones públicas y entes instrumentales”. *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2014, pp. 13-44.
- MONEREO, J.L., MORENO, M.N., & LÓPEZ, B.M.: “La descentralización productiva a través de la subcontratación en el sector público y vicisitudes subrogatorias”. *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2018, pp. 13-30.
- MORENO, J.A.: “Hacia una Compra Pública Responsable y Sostenible”. Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, p. 39.
- PANIAGUA, M. & JIMÉNEZ, J.: “La necesidad de una legislación cooperativa adecuada: aspectos mercantiles, tributarios y de Derecho Comunitario”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 81, 2014, pp. 61-93.
- PARLAMENTO EUROPEO (2008), Resolución sobre economía social, de 19 de febrero de 2008 (2008/2250(INI)).
- RODRÍGUEZ, S.: “Las empresas multiservicios en el sector público: novedades incorporadas desde la Ley 9/2017”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época*, núm. 21, Mayo-Octubre 2019, pp. 20-40.

## Legislación

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DOUE núm. 39, de 14 de febrero de 1976.
- Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOUE núm. 183, de 29 de junio de 1989.
- Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. DOUE núm. 18, de 21 de enero de 1997.

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006.
- Directiva 2004/17/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre la coordinación de los procedimientos de adjudicación de contratos en los sectores del agua, de la energía, de los transportes y de los servicios postales. DOUE núm. 134, de 30 de abril de 2004.
- 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 servicios. DOUE núm. 134, de 30 de abril de 2004.
- Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular. DOUE núm. 168, de 30 de junio de 2009.
- Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión. DOUE núm. 94, de 28 de marzo de 2014.
- Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. DOUE núm. 94, de 28 de marzo de 2014.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. BOE núm. 170, de 17 de julio de 1999.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2011.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 272, de 9 noviembre 2017.

- Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos. Boletín Oficial de Navarra de 17 de abril de 2018
- Orden PCI/566/2019, de 21 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 125, de 25 de mayo de 2019.
- Orden PCI/86/2019, de 31 de enero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, por el que se aprueba el Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025). BOE núm. 30, 4 de febrero de 2019.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015