

Normas & Tributos



Vista general de la mesa de ponentes del seminario organizado por CMS sobre la Directiva de Contratación Pública. EE

La Directiva de contratación pública activa el 'compliance'

Se prevé un procedimiento distinto del penal, que exima a los licitadores que incurran en la prohibición de contratar

Xavier Gil Pecharromás MADRID.

"Caminamos hacia un modelo de *compliance* en el ámbito de la contratación pública similar al *compliance* penal, para permitir a los operadores que puedan quedar exonerados de las prohibiciones de contratar, e insistiendo en la relevancia que en la Directiva 24/2014 tiene el cumplimiento por el licitador de las obligaciones laborales, sociales y medioambientales", afirmó ayer Jaime Almenar, socio de CMS.

En el transcurso de su intervención en un seminario, bajo el título *Contratación pública: hacia un nuevo modelo*, el director del departamento de Derecho Público y Sectores Regulados de la firma de abogados explicó que la nueva Directiva permite que el licitador que haya incurrido en prohibición de contratar puede eximirse de ella si se compromete a no reiterar en la conducta infractora que da lugar a la prohibición de contratar.

Sin eficacia directa

A pesar de que esta disposición no tiene eficacia directa en el sistema español, si incorpora un modelo de *compliance*, cuya "clave se encuentra en la demostración de la fiabilidad del empresario para poder ejecutar el contrato", aseguró.

Este sistema de *compliance* se diferencia del penal en que, mientras que este último es preventivo, el primero es reactivo, pues se exige una vez producida la infracción y generada la prohibición de contratar. Sin embargo, Almenar apuntó que, en la práctica, lo aconsejable para las empresas es que contemplen todas las posibles infracciones que pueden llevar aparejada la prohibición, de forma preventiva, para minimi-

Las empresas deberán cumplir con obligaciones laborales, sociales y medioambientales

zar los riesgos de incurrir en esta.

Por otra parte, Juan Manuel Contreras Delgado de Cos, subdirector de Ayudas Públicas e Informes de Proyectos Normativos de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) planteó tres propuestas de mejora con marcado carácter legislativo. De una parte, llevar a cabo un replanteamiento de la normativa de contratación pública, a la luz de la eficiencia y no atendiendo al mero cumplimiento

de las directivas, sino promoviendo mayor control antes y después de la adjudicación, con mecanismos de evaluación de la eficiencia.

Una segunda medida dirigida a la mejora del factor humano a través de formación jurídico-económica y de incentivos económicos a los funcionarios, similares a los del sector privado.

Y, por último, mediante la implantación del uso de tecnologías de la información -indicó Contreras-, puesto que, "la Administración Pública está atrasada en este aspecto, y el uso adecuado de estas tecnologías permitiría tener acceso a información útil que permita comparar resultados, en aras a la eficiencia en la contratación pública".

Finalmente, Pedro Fernández Alén, secretario general de la Confederación Nacional de la Construcción, destacó que "la CNMC debe velar por la competencia y concurrencia, lo que no significa que los contratos se repartan entre un mayor número de empresas" y explicó que "se están imponiendo ciertos límites a la adjudicación que van en contra de la búsqueda de la oferta económica más ventajosa".

@ Más información en www.economista.es/ecoley

El Supremo publica el fallo que fija el umbral del despido colectivo

La sentencia aplica la jurisprudencia europea y establece en 10 empleados la medida

Ignacio Faes MADRID.

El Tribunal Supremo ha publicado la sentencia, dictada ayer, que establece que la unidad de cómputo para determinar la superación de los umbrales del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que separan el despido colectivo del individual, debe ser el centro de trabajo que emplea a más de 20 trabajadores, "en aquellos casos en los que los despidos que se producen en el centro de trabajo aisladamente considerado excedan tales umbrales".

Por el contrario, el fallo, del que ha sido ponente el magistrado Moralo Gallego, subraya que "debe ser la empresa, cuando se superen los umbrales tomando como unidad de referencia la totalidad de la misma". En concreto, el Supremo determina que debe tramitarse como despido colectivo -siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 51 del ET- el cese de 10 trabajadores o más que formen parte de un solo centro de trabajo cuando éste tenga, al menos, 20 trabajadores.

Unidad de referencia

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores toma como unidad de referencia la empresa para que un grupo de despidos tenga la consideración de colectivo: 10 en las compañías de menos de 100 trabajadores; el 10 por ciento de los empleados en aquellas que tengan entre 100 y 300; y 30 empleados en las compañías de más de 300. El precepto 1.1.a) de la Directiva 98/59, aunque utiliza las mismas proporciones, usa como me-

Lo adelantamos
22/09/2016



'elEconomista' ya adelantó el contenido de la sentencia, publicada ayer, el mes pasado.

dida el número de empleados por centro de trabajo.

La pasada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea determinó que resulta contraria al Derecho comunitario la norma española siempre que, al introducir como unidad de medida la empresa y no el centro de trabajo, se impida la aplicación de los procedimientos de información y consulta regulados para los despidos colectivos la normativa europea. El objetivo es reforzar que los empleados sometidos a estos procesos disfruten de las mayores garantías que proporciona la Directiva.

En este sentido, la resolución del Tribunal Supremo asevera que "que debe calificarse como despido colectivo, y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable en esta materia", las situaciones en las que el cese afecte a más de 10 trabajadores "en los casos en que afecten a un único centro de trabajo siempre que en el mismo presten servicios más de 20 trabajadores".

El TSJ andaluz reconoce la interinidad a una trabajadora

I. F. MADRID.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) ha reconocido el derecho de una auxiliar administrativa del Hospital Virgen Macarena de Sevilla, que había encadenado contratos eventuales desde el pasado diciembre de 2011, a ser mantenida en su puesto de trabajo de manera interina. El fallo destaca que la auxiliar ha esta-

do contratada de "manera ininterrumpida y de forma eventual desde el mes de diciembre de 2011, prestando servicios de carácter estructural a través de sucesivos nombramientos que se han venido efectuando hasta la actualidad".

Para el TSJA, esa continuidad en la contratación demuestra "la existencia de un fraude o abuso de la Administración" por lo que era por necesidades ordinarias.