

**Recomendación 1/2013, de 27 de febrero, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, relativa a la necesidad de aprobar en el ámbito del sector público unas instrucciones para la correcta ejecución de servicios externos.**

## **I. ANTECEDENTES**

La Secretaria General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública ha solicitado a la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón, mediante escrito de 6 de febrero de 2013, la emisión de una propuesta de instrucciones, a dictar por los poderes adjudicadores integrados en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, a fin de dar cumplimiento a la previsión contenida en la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (en adelante Real Decreto-ley 20/2012).

La Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, es el órgano consultivo en materia de contratación pública de la Administración, sus organismos públicos, empresas y fundaciones del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como de las Universidades Públicas y Entidades Locales radicadas en su territorio. Entre sus funciones de índole consultiva, incluye el artículo 3.2 del Decreto 81/2006, de 4 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la Junta Consultiva y se aprueba el Reglamento que regula su organización y funcionamiento, la de «*Informar sobre las cuestiones que se sometan a su consideración en materia de contratación administrativa*».

Asimismo, conforme al artículo 4. d) del mencionado Decreto, le corresponde «*Formular recomendaciones, tanto generales como particulares, a los órganos de contratación en función de la competencia que le está atribuida*».

Por ello, en el ejercicio de estas funciones, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su sesión de 27 de febrero de 2013, acuerda la adopción de la presente:

## II. RECOMENDACIÓN

**Primera.- La necesidad de adoptar medidas en relación con la contratación de servicios externos para evitar casos de cesión ilegal de trabajadores.**

La Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 20/2012, establece unas medidas en relación con los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración, que consisten en la obligación de que los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (en adelante TRLCSP), dicten en sus respectivos ámbitos de competencias —y antes del 31 de diciembre de 2012— las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación, en orden a la ejecución de los contratos.

Además, indica que en el supuesto de que, en virtud de sentencia judicial, los trabajadores de las empresas se convirtieran en personal laboral de la Administración, el salario a percibir será el que corresponda a su clasificación profesional, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Administración, siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las Leyes presupuestarias.

Esta previsión normativa tiene sus antecedentes en la Resolución, aprobada por la Comisión Mixta de las Cortes Generales para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, el 27 de octubre de 2010, en virtud de la Moción presentada por dicho Tribunal el 26 de febrero de 2009, sobre la necesidad de evitar los riesgos de que los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración —por las condiciones en que se desarrolla la actividad contratada— se conviertan en personal laboral de la Administración contratante, en virtud de sentencias judiciales.

Como pone de relieve el Tribunal de Cuentas, las malas prácticas en la contratación de servicios han dado lugar a que por sentencia judicial se haya declarado, en numerosas ocasiones, la existencia de una cesión ilegal de trabajadores, en cuya virtud los trabajadores de las empresas de servicios han adquirido la condición de personal laboral indefinido no fijo de la entidad contratante. Esta circunstancia se opone a lo establecido en nuestra Constitución, que prevé en su artículo 103.2 que el acceso a la función pública debe realizarse de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de procedimientos que garanticen —tal y como recoge la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) — además de esos principios, la publicidad, la transparencia y la profesionalidad e imparcialidad de los órganos de selección.

Para evitar estas situaciones, la Resolución de 27 de octubre de 2010, insta a las Administraciones Públicas a instrumentar los mecanismos necesarios para que la contratación de servicios externos por la Administración, se circunscriba

exclusivamente a supuestos debidamente justificados, determinando previamente, a través del dialogo social, los servicios y funciones que pueden ser objeto de externalización, de forma que no se recurra a la contratación de servicios externos para suplir la carencia de medios personales, si se trata de necesidades permanentes de personal.

Insta, asimismo, a que en la tramitación de las solicitudes de modificación de las relaciones de puestos de trabajo, se realicen los estudios precisos que acrediten la necesidad y oportunidad de los incrementos de efectivos, impidiendo que para evitar aumentos de personal se incurra en contratos que encubran una cesión ilegal de mano de obra.

En materia de contratación, solicita que los pliegos que han de regir los contratos de servicios, y los que se celebren con empresas de trabajo temporal, determinen, con la mayor precisión posible, las prestaciones a realizar, evitando el riesgo de que se consolide como personal del organismo contratante el procedente de las citadas empresas. Con la misma finalidad, debe cuidarse también que su ejecución no se desvíe de lo pactado, así como el cumplimiento del plazo de duración y de las prórrogas. Para ello deberán aprobarse las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos contratados, de manera que quede clarificada la relación entre los respectivos gestores de la Administración con el personal de la empresa contratada.

Por ultimo, exige que la cobertura de puestos de trabajo con carácter indefinido, como consecuencia de posibles irregularidades en la contratación y de las consiguientes sentencias, no sea considerada en ningún caso una adscripción definitiva al puesto de trabajo, sino que desemboque, en su amortización o en la provisión con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en función de las necesidades de la Administración.

**Segunda.- Contenido de las instrucciones para la correcta ejecución de los servicios externos.**

De acuerdo con la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 20/2012, las instrucciones deberán hacer referencia a aquellos aspectos relativos a la ejecución de servicios externos contratados, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en orden a la ejecución de los contratos.

Por tanto, para abordar cual ha de ser el contenido de las instrucciones, es necesario recordar aquellas circunstancias que han dado lugar a que la jurisprudencia declare acreditada la existencia de una cesión ilegal de trabajadores, y los instrumentos que la normativa sobre contratación pública contiene para garantizar que la presencia del contrato de servicios —que une a la entidad contratante y a la empresa contratista— no afecte a la relación jurídica paralela entre empresa contratista y sus trabajadores.

Sirven a ese fin, aspectos como la necesaria justificación de las necesidades a satisfacer mediante el contrato, la correcta definición y descripción del objeto del mismo, las exigencias relativas a la solvencia del empresario, y la figura del responsable del contrato, todos ellos regulados en el TRLCSP.

Así, la primera cuestión que debe quedar clara en el expediente de contratación, es que la empresa contratista no se limita a atender prestaciones propias del personal al servicio de las Administraciones Públicas —de carácter permanente y que deban realizarse bajo la dependencia y dentro del ámbito de organización propio de la entidad contratante— porque, de ser así, la necesidad a cubrir no será la prestación de un servicio, sino una carencia de personal, a la que deberá darse satisfacción por otras vías.

En segundo lugar, el contrato debe tener por objeto la prestación íntegra de un servicio, y el mismo debe quedar descrito en el correspondiente pliego de prescripciones técnicas, con detalle suficiente.

También es necesario que la empresa contratista disponga de los medios personales y materiales, y de una organización suficiente, que la acredite como capacitada para realizar las prestaciones objeto del contrato. La necesidad de que la empresa adjudicataria tenga una estructura estable, y una actividad propia y real, es una cuestión que la jurisprudencia valora a efectos de la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Estas circunstancias deben quedar aseguradas en fase de licitación, mediante la exigencia por el órgano de contratación de la solvencia específica que acredite que la empresa actúa en el mercado, que tiene un objeto social adecuado, que tiene medios materiales suficientes y una clientela propia, extremo éste para el que datos como el volumen de negocio y la experiencia en contratos anteriores resultarán significativos.

Un instrumento fundamental y clave para el objetivo de las instrucciones, es la figura del responsable del contrato regulado en el artículo 52 TRLCSP. Hay que recordar que, en gran medida, las situaciones que dan lugar a la cesión ilegal de trabajadores, no pueden atajarse únicamente con las previsiones de los pliegos de cláusulas administrativas o de prescripciones técnicas, sino que se producen durante la ejecución del contrato, en virtud de las relaciones entre las personas físicas que participan en ella en representación de la entidad contratante, o como trabajadores de los contratistas. Como puso de relieve la Abogacía del Estado en la Circular Laboral 2/2007, el contenido estático o formal de un contrato puede desvirtuarse cuando la realidad de su contenido manifestado por los actos realizados en su ejecución, revela sospechas fundadas acerca de la posible existencia de una cesión ilegal.

Para los Tribunales de lo social, es esencial que el personal de la entidad contratante, no sustituya a la empresa contratista en el ejercicio de las facultades que le son propias en su condición de empleador, y, en concreto, en el ejercicio del poder de dirección.

Los empleados o responsables de la Administración deben abstenerse de realizar actos que impliquen el ejercicio de facultades que, como parte de la

relación jurídico laboral, le corresponden a la empresa contratista. Para ello, es importante que en los pliegos se evite la inclusión de previsiones sobre las condiciones de trabajo del personal que va a participar en la ejecución del contrato, o sobre cuestiones cuya regulación está reservada a la normativa laboral, tales como renumeración, horario, jornada, etc. Asimismo, es necesario contemplar en el pliego cómo se van a articular las relaciones entre entidad contratante y contratista, de forma que cada parte mantenga y pueda ejercer las funciones que le son propias: el contratista la dirección y organización de la ejecución del contrato, y el ente contratante la supervisión de la misma y el ejercicio de las prerrogativas de interpretación que le corresponden.

Por ello, la figura del responsable del contrato —que el TRLCSP configura como facultativa para el órgano de contratación— debería tener carácter obligatorio en los contratos de servicios que, por sus especiales circunstancias, (tales como prestación en centros de trabajo de la Administración, utilización de medios propios del ente contratante, etc.) puedan dar lugar a situaciones en las que exista peligro de que los representantes o trabajadores del contratante puedan invadir la esfera de dirección que corresponde al contratista, respecto de su personal.

El responsable del contrato sería así el instrumento a través del cual se canalizaran todas las comunicaciones e instrucciones que la entidad contratante deba hacer llegar a la contratista, que, a su vez, deberá designar un director del contrato que realice las tareas que le corresponden, en su doble vertiente: como organización propia y autónoma y como empleador.

Además de regular los aspectos encaminados a clarificar la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando actuaciones de las que se pueda derivar una cesión ilegal de trabajadores, las instrucciones que se dicten para la correcta ejecución de los servicios externos, son el lugar adecuado para incluir las obligaciones que impone la normativa en

materia de comprobación de la afiliación y alta en la Seguridad Social de los trabajadores ajenos.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas, exigía que los empresarios que contrataran o subcontrataran con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, deberían comprobar, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación y alta en la Seguridad Social de los trabajadores que éstos ocupen en los mismos. A partir de la reforma de este precepto, por Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social —que entró en vigor el pasado 28 de diciembre de 2012— la obligación de comprobación no se circunscribe al momento del inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, sino que afecta a la afiliación y alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores durante todo el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata.

Esta modificación trae su causa de la creación, por la misma Ley 13/2012, de un nuevo tipo infractor en el apartado 11 del artículo 22 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que califica como infracción grave no comprobar por los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos, o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, la afiliación o alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen en los mismos durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata.

De lo hasta aquí expuesto cabe concluir que existen dos planos en los que las instrucciones deben incidir, un plano más normativo, en el que se precise el contenido de los pliegos que han de regir los contratos de servicios —con



especial atención para aquellos que se ejecutan en centros de trabajo de la entidad contratante—, y otro plano más práctico, en el que se establezcan pautas para la actuación del personal de la misma que tiene responsabilidad sobre la ejecución del contrato, a la manera de un código de conducta, o de buenas prácticas.

### **Tercera. - Ámbito de aplicación de las instrucciones para la correcta ejecución de los servicios externos.**

La Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, cuando establece el mandato de aprobar unas instrucciones, se dirige a todos los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, pero de los antecedentes relatados se pone de manifiesto que el problema más grave es el que afecta a aquellas entidades a las que se aplica el EBEP: Administraciones Públicas, Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de cualquier Administración Pública, y Universidades Públicas.

Por ello, aun cuando otros entes del sector público, como sociedades o fundaciones públicas, deban tomar también medidas que eviten la cesión ilegal, es cierto que será a las entidades consideradas Administraciones Públicas a efectos del EBEP, a las que hay que exigir mayor rigor.

Otra cuestión relevante sobre el ámbito de aplicación, es determinar qué debe entenderse por «*servicios externos contratados*», y en este punto también es necesario acudir a la finalidad que pretende la norma, evitar la cesión ilegal de trabajadores como consecuencia de la prestación de servicios externos.

Los servicios externos pueden ser consecuencia de un previo contrato de servicios, formalizado de acuerdo con las normas del TRLCSP al amparo de su artículo 10, o ser realizados por una entidad que tenga el carácter de medio propio, mediante la técnica del encargo, a los que se refieren los artículos 4.1 n) y 24.6 TRLCSP.

También en este último supuesto puede existir el peligro de que los trabajadores del ente que recibe el encargo —sea esta una entidad de derecho público o una empresa pública—, se incardinan en la organización de la entidad contratante, dando lugar a una cesión ilegal.

Parecidas circunstancias pueden concurrir en los contratos administrativos especiales, celebrados en el marco de la realización de servicios en colaboración con empresarios particulares, que regula el artículo 24.4 TRLCSP.

Por lo tanto, a todas estas modalidades de concertación de servicios externos deben resultar aplicables las instrucciones.

#### **Cuarta.- Medidas que deberían acompañar a la aprobación de las instrucciones.**

La aprobación de las instrucciones, con las características antes apuntadas, debe venir acompañada de unas medidas complementarias que aseguren su efectividad.

Por ello, es aconsejable, que inicialmente se realice una evaluación general de la situación de los contratos en ejecución que supongan la prestación de servicios externos en dependencias de la entidad contratante, o con medios de la misma, para, una vez detectadas las situaciones de peligro, adoptar las medidas necesarias.

También resulta conveniente, crear una comisión de seguimiento y vigilancia sobre la aplicación de la instrucción, no en el ámbito de los pliegos —que tendrá su control a través de los informes preceptivos de Servicios Jurídicos y de la fiscalización previa por la Intervención—, sino sobre la puesta en práctica de las medidas contenidas en los pliegos, y de las buenas prácticas que se proponen.

La formación de los responsables de los contratos será también determinante para evitar prácticas inadecuadas.

Asimismo, parece oportuno prever, que las instrucciones puedan ser adaptadas por los centros directivos que tengan a su cargo la contratación de servicios externos, para acomodarlas a sus circunstancias específicas, precisando las actuaciones y medidas a adoptar.

Por todo lo expuesto, esta Junta ha elaborado la propuesta de instrucciones para la correcta ejecución de servicios externos, que se adjunta a esta Recomendación, para dar cumplimiento al mandato de la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

**Recomendación 1/2013, adoptada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón en su sesión del día 27 de febrero de 2013.**

## **INSTRUCCIONES PARA LA CORRECTA EJECUCIÓN DE LOS SERVICIOS EXTERNOS**

---

Con fecha 14 de julio de 2012 se publicó, en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Su disposición adicional primera contiene un mandato, dirigido a los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (en adelante TRLCSP), para que dicten, en sus respectivos ámbitos de competencias, las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación, en orden a la ejecución de los contratos.

Estas instrucciones, no deben limitarse a asegurar un cumplimiento formal o documental, mediante la inclusión en los pliegos de cláusulas administrativas, y de prescripciones técnicas, de las previsiones adecuadas para evitar la cesión ilegal de trabajadores, sino que hay que garantizar que, en la ejecución del contrato, todos los niveles de gestión de la Administración pública contratante, que participen en ella, se atenderán a unas normas de conducta, y se abstendrán de realizar aquellas actuaciones que la jurisprudencia ha entendido como indicadores de una cesión ilegal.

Al constituir estas instrucciones el cumplimiento de una exigencia legal, y tener vocación de generalidad, evitarán los riesgos de declaraciones judiciales de despido nulo al finalizar los servicios contratados, ya que están encaminadas a buscar una actuación de la Administración mas ajustada a la legalidad.

Por ello, en cumplimiento de lo dispuesto en dicho mandato legislativo, y en el ejercicio de las competencias que este (indicar organismo emisor) tiene encomendadas, se dictan las presentes instrucciones para establecer los criterios para la correcta ejecución de los servicios externos contratados.

### **1. Ámbito de la aplicación.**

1. La presente instrucción será de directa aplicación en (indicar los entes afectados)

En su caso, los órganos competentes podrán adaptar o desarrollar su contenido, cuando las peculiaridades de su organización administrativa, las funciones, procedimientos o procesos específicos aplicables a los mismos, lo hagan necesario.

2. Los criterios establecidos serán de aplicación en relación con los contratos de servicios regulados por el artículo 10 TRLCSP, cualquiera que sea el procedimiento para su celebración, incluidos los contratos menores. Asimismo, se aplicarán a la ejecución de servicios que se efectúen en virtud de encargos a medios propios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.1 n) y 24.6 del mismo texto legal, y a los contratos administrativos especiales celebrados en el marco de la realización de servicios en colaboración con empresarios particulares, que regula el artículo 24.4. En este sentido, las referencias que se contienen en estas instrucciones a contratistas o empresarios, deben entenderse que abarcan también a las entidades que, con carácter de medio propio, reciben encargos de ejecución.

## **2. Principios básicos de actuación.**

Las entidades contratantes, atenderán en el ejercicio de sus competencias y el desarrollo de su gestión, a los siguientes principios de actuación:

1.- Evitaran el recurso a la contratación de servicios externos para suplir la carencia de medios personales, cuando se trate de hacer frente a necesidades permanentes de personal relacionadas con las competencias que tengan atribuidas. Este extremo, así como la falta de medios personales propios para la realización de las tareas que van a ser objeto de contratación o encargo, deberán quedar acreditados en el expediente.

2.- Los responsables de la gestión de los servicios para cuyo ejercicio se recurre a la contratación externa, se abstendrán de realizar, durante la ejecución del servicio, acto alguno que interfiera en el poder de dirección que corresponda al empresario, o de las facultades y obligaciones que le correspondan como empleador.

3.- No podrán ser objeto de contratos de servicios, o encargos de ejecución, aquellos servicios que impliquen el ejercicio de la autoridad inherente a los poderes públicos.

## **3. Criterios a tener en cuenta en la preparación y adjudicación de los contratos y de los encargos de ejecución.**

1.- En los expedientes de contratación, y en los encargos de ejecución, deberá quedar justificado que las necesidades que se pretenden satisfacer responden a necesidades no habituales de la Administración, o que no se están realizando por empleados públicos.

2.- El objeto del contrato, o encargo, deberá ser la prestación integral de un servicio, incluyendo la aportación de funciones de organización e iniciativa para garantizar el cumplimiento del mismo.

3.- Contenido de los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas, y de los documentos en los que se plasmen los encargos de ejecución o, en su caso, los contratos menores:

*Deberán determinar con precisión las prestaciones a realizar, en particular se describirán las actividades concretas cuya realización es necesaria para la efectiva satisfacción de la prestación, y sus características mínimas.*

*Deberá exigirse a los licitadores que acrediten la solvencia mínima necesaria, garantizando la existencia real de la empresa, que cuenta con una organización propia y estable, viabilidad económica y una clientela propia, para lo que se atenderá al volumen de negocio y a su experiencia en contratos anteriores.*

*Habrá de consignarse en ellos la obligación, por parte de la empresa adjudicataria, de designar al menos un coordinador técnico, perteneciente a la plantilla del contratista, que será el interlocutor con quien se relacionará únicamente la entidad contratante y a quien corresponderá la dirección del trabajo, y que impartirá directamente las ordenes e instrucciones al resto de los trabajadores de la empresa adjudicataria.*

*Deberá hacerse constar el compromiso de la empresa de ejercer de modo real, efectivo y periódico el poder de*

*dirección inherente a todo empresario, en relación con sus trabajadores, asumiendo la negociación y pago de los salarios, la concesión de permisos, licencias y vacaciones, sustituciones, obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, imposición, cuando proceda, de sanciones disciplinarias, y cuantos efectos de Seguridad Social se deriven, en particular el abono de cotizaciones y el pago de prestaciones, y en general todos los derechos y obligaciones que se deriven de la relación contractual entre empleador y empleado.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en los casos en que las entidades contraten servicios correspondientes a la propia actividad, o que se presten de forma continuada en el sus centros de trabajo, con carácter previo al inicio de la prestación contratada y a lo largo de la ejecución de la misma, el responsable del contrato deberá comprobar la afiliación y el alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que el empresario ocupe en la ejecución del servicio.*

*Con carácter general, el servicio se prestará con los medios materiales del contratista. En caso de que la entidad contratante ceda equipos o material por razones de una mayor eficacia en la prestación del servicio contratado, se hará constar en los expresados documentos, en los que asimismo se fijarán detalladamente las condiciones de utilización y, en su caso, la exigencia al contratista de suscribir un seguro que cubra los eventuales daños a los mismos. En el mismo sentido, se procederá, cuando se*



*habilite o autorice por razón de necesidades derivada de la prestación del servicio, el acceso a aplicaciones informáticas.*

*La prestación de los servicios se efectuará en dependencias o instalaciones propias del contratista, siempre que sea posible. De no ser esto posible, se harán constar las razones objetivas que con carácter excepcional motivan la prestación en centros dependientes de la entidad contratante. En estos casos, se intentará que los trabajadores de la empresa contratista no compartan espacios y lugares de trabajo con el personal al servicio de la Administración y, de no ser así, se diferenciaron claramente las funciones y los puestos del personal de la Administración y de la contrata, para evitar la confusión de plantillas. Los trabajadores y los medios de la empresa contratante se identificarán mediante los correspondientes signos distintivos, tales como uniformidad, rotulaciones, etc.*

*Se exigirá al contratista, siempre que sea posible, que aporte en fase de licitación o antes de comenzar la ejecución del servicio, un estudio organizativo del servicio, que comprenda la metodología del trabajo y, en su caso, el manual de procedimiento para su prestación. En este documento se describirán las funciones del personal propio de la empresa y la forma de realizarlas.*

*La entidad contratante designará obligatoriamente un responsable del contrato, que en nombre de la misma supervisará la ejecución del contrato, adoptará las decisiones oportunas, y dictará las instrucciones necesarias, con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación*

*pactada. A él le corresponderá la relación ordinaria con la empresa contratista.*

*En concreto le corresponderán las siguientes funciones:*

*Promover y convocar las reuniones que resulten necesarias al objeto de solucionar cualquier incidente en la ejecución del objeto del contrato.*

*Establecer las directrices oportunas, pudiendo solicitar del adjudicatario en cualquier momento la información que precise sobre la ejecución del contrato y el cumplimiento de las obligaciones del contratista.*

*Inspeccionar el proceso a realizar o la prestación del servicio.*

*Sin perjuicio de las condiciones en las que habrá de prestarse el servicio, no podrán incluirse en los pliegos y demás documentos ninguna indicación o precisión relativa a las condiciones laborales de los trabajadores de los servicios contratados, tales como jornada, horarios, periodos de descanso, permisos o vacaciones etc. que serán fijados exclusivamente por la empresa contratada, de acuerdo a la legislación vigente.*

*El presupuesto del contrato se fijará, con carácter general, atendiendo al coste de los trabajos objeto del contrato o del encargo. Se evitará, siempre que sea posible, la utilización del criterio unidades de tiempo para su determinación, sin perjuicio de que cuando sea necesario atendiendo a las características o naturaleza del contrato, se reseñen las horas de servicios contratados.*

#### **4. Buenas prácticas en la fase de ejecución del contrato.**

1. Los responsables del contrato deberán ajustarse en todo momento a lo establecido en el mismo, velando porque la ejecución no se desvíe de lo pactado, así como por el cumplimiento de su plazo de duración y, en su caso, de las prórrogas.

Se abstendrán de asumir funciones de dirección sobre el personal de la empresa, evitando dictar órdenes o impartir instrucciones concretas y directas sobre el mismo.

Cualquier comunicación que deba mantener el personal de la empresa con los responsables de la entidad contratante habrá de hacerse a través del coordinador técnico, o interlocutor designado al efecto, que será también el responsable de controlar la asistencia del personal al lugar de trabajo, del cumplimiento de las normas laborales de su empresa y de la distribución de vacaciones, de manera que el servicio a prestar no se vea afectado. Todo ello, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en relación a la ejecución de los contratos, o la necesaria coordinación de la prestación integral del servicio, así como de las responsabilidades que como propietario del centro o lugar de trabajo le corresponden a efectos de prevención de riesgos laborales y horarios de apertura y cierre de las instalaciones.

Las relaciones sindicales del personal de la empresa se sustanciarán exclusivamente con ésta, sin que la entidad contratante intervenga en modo alguno.

2. El coordinador-técnico de la empresa contratista será el encargado de informar al responsable del contrato de las personas a su cargo que dejan de prestar el servicio, y de las que les sustituyan, con el fin de proceder a la

baja de aquellos medios materiales de que se les hubiera dotado, así como el resto de medios que corresponda.

3. El personal de las empresas contratistas no podrá tener acceso a aquellos servicios que correspondan exclusivamente a los empleados públicos, tales como cursos de formación, servicio médico, aparcamientos, reconocimientos médicos, etc.

A la utilización de los servicios de cafetería o comedor tendrá acceso en las condiciones que correspondan al público en general.

En ningún caso podrá percibir indemnizaciones por razón de servicio con cargo a los presupuestos de la entidad contratante.

4. Los trabajadores de la empresa contratista, con carácter general, no tendrán acceso al correo electrónico corporativo. Si fuera estrictamente necesario dotarles de cuenta de correo electrónico, en la dirección de correo deberá dejarse constancia de que se trata de personal externo. Tampoco podrán tener acceso, salvo en situaciones muy excepcionales, a la Intranet corporativa, y en ese caso limitado a los aspectos relacionados con la ejecución del servicio.

5. Las tarjetas de control de acceso del personal de la contratista serán especiales y distintas de las de los empleados públicos, y no incorporarán el control horario del trabajador.

6. En ningún caso se proveerá a los trabajadores de la empresa de tarjetas de visita corporativas.

7. Los abonos de los trabajos contratados se realizarán mediante la redacción de las correspondientes valoraciones, en razón de los trabajos realmente ejecutados y los precios contratados, aportados en la

correspondiente factura. Se evitará que los abonos se conviertan en pagos periódicos de similar cuantía sin correspondencia a las prestaciones efectivamente realizadas en el periodo de tiempo que corresponda.

8. La inobservancia de las buenas prácticas por el personal de la entidad contratante contenidas en esta instrucción podrá dar lugar a la exigencia de responsabilidades.