

Las consecuencias de no estar inscrito en el Registro de Licitadores

Manuel Peragón Ocaña. Socio-Abogado.
 Dpto. Concursos y Licitaciones
 HispaColex Bufete Jurídico

En la actualidad, y desde el 9 de septiembre de 2018, es obligatoria la previa inscripción en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público (ROLECE) o el correspondiente Registro de Licitadores de las Comunidades Autónomas que hayan asumido dicha competencia, para aquellos empresarios que quieran participar en licitaciones públicas a través del denominado procedimiento abierto simplificado.

Es una previsión legal impuesta por la nueva Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, la cual en su art. 159.4 a), establece esta especialidad: "Todos los licitadores que se presenten a licitaciones realizadas a través de este procedimiento simplificado deberán estar inscritos en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público, o cuando proceda de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 96 en el Registro Oficial de la correspondiente Comunidad Autónoma, en la fecha

final de presentación de ofertas", (Disp. Final 16ª Ley 9/2017).

El procedimiento abierto simplificado (art. 159 Ley 9/2017), es una modalidad común para los contratos de obras, suministros o servicios, caracterizada por los siguientes elementos:

(i). Su valor estimado sea igual o inferior a 2.000.000 €, en el caso de contratos de obras, y 100.000 €

para los contratos de suministro y de servicios.

(ii). Los criterios de adjudicación no son evaluables mediante juicio de valor o, de haberlos, su ponderación no supere el 25% del total, salvo en los contratos de carácter intelectual, ingeniería y arquitectura, que no podrá superar el 45%.

(iii). El anuncio de licitación se publicará en el perfil del contratante del órgano de contratación. Y las proposiciones se harán por medios electrónicos.

(iv). El plazo para las proposiciones será en general de 15 días y 20 días para los contratos de obras.

La virtualidad de dicha inscripción viene dada -siempre hablamos en el ámbito de la capacidad y solvencia del empresario -su aptitud para contratar con el sector público- por el deber de éstos de acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica, financiera y profesional o técnica que se determinen por el órgano de contratación, y/o por la clasificación de los empresarios como contratistas de obras o servicios de los poderes adjudicadores cuando sea exigible legalmente como instrumento sustitutivo de dicha solvencia; en este último supuesto los acuerdos de clasificación se inscribirán de oficio en el ROLECE (art. 81 Ley 9/2017).

La solicitud de inscripción en el Registro de Licitadores se lleva a cabo por medios electrónicos a través de la plataforma/portal web de contratación del Sector Público del Estado y/o Comunidad Autónoma: <https://contrataciondelestado.es>.

En definitiva es conveniente solicitar cuanto antes la inscripción, pues el plazo para practicarla es de 3 meses desde la solicitud, teniendo el silencio administrativo sentido negativo, y la consecuencia principal de no hacerlo, es que el licitador no pueda participar en el mencionado procedimiento abierto simplificado, que en la práctica se va a convertir en el procedimiento de licitación tipo.



La inscripción en el ROCELE es obligatoria para participar en licitaciones públicas

El nuevo Reglamento de PPDD en el ámbito laboral

Juan José González Hernández.
 Socio-Abogado. Dpto. Derecho Laboral
 HispaColex Bufete Jurídico

Desde que el pasado 25 de mayo de 2018 entrara en vigor la nueva normativa sobre Protección de Datos, mucho se ha tratado de diversos aspectos de la norma en la empresa, pero ha pasado un poco desapercibido un gran aspecto a tener en cuenta, y es su afectación en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales.

Las novedades más significativas en esta materia son:

- El trabajador deberá prestar consentimiento expreso para el tratamiento de sus datos personales, y previa información de las finalidades por las que se tratan sus datos. Este aspecto deberá quedar reflejado en los contratos de trabajo.

Así se presumirán lícitos el tratamiento de datos necesario para la localización profesional del trabajador y la finalidad de su tratamiento debe ser únicamente para mantener relaciones de cualquier índole con la empresa.

- Sucesión de empresa: dado que



La videovigilancia, aspecto principal de la norma

tato el Estatuto de los Trabajadores, como muchos convenios colectivos e incluso pliegos administrativos, prevé la obligación del traspaso de datos de empleados que se vayan a subrogar

en un servicio, éstos se presumirán lícitos siempre y cuando sean necesarios y garanticen la subrogación. Si la operación no resultara, esos datos deberán eliminarse.

- Videovigilancia: este es uno de los aspectos principales de la norma en materia de relaciones laborales. Para ello se debe tener presente:

- Colocación de cartel informativo de forma visible identificando la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos correspondientes

- Finalidad de preservar la seguridad de las personas, bienes e instalaciones.

- Mantener los datos como máximo un mes, excepto cuando puedan ser prueba de incumplimientos.

- De acuerdo a lo regulado en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán usar las imágenes para el control del cumplimiento de sus obligaciones por parte de los trabajadores, previa información a los trabajadores.

- En relación con la implantación de Compliance Penal en las empresas, éste prevé un sistema de siste-

mas de denuncias internas. Este canal deberá garantizar la confidencialidad de trabajadores y terceros y los datos podrán almacenarse con un máximo de tres meses. Si estos datos pueden dar lugar a emprender acciones de algún tipo, el compliance officer podrá trasladar estos datos a RRHH si fuera materia de sanción laboral o a otra autoridad si los hechos revistieran indicio de ilícito penal.

- Acceso por parte de herederos o albaceas a los datos de empleados fallecidos (ya sea fallecimiento con la relación laboral viva o bien durante el periodo de conservación de datos).

Lo cierto es que la aplicación de la nueva normativa no tiene un gran impacto en la relaciones laborales o de RRHH, pero sí será fundamental, que la empresa en su conjunto cumpla con la adaptación, ya que las implicaciones económicas de su incumplimiento son de enorme impacto y gravedad ya que se incrementa el importe de las sanciones en los supuestos más graves hasta los 20 millones de euros o, tratándose de una empresa, hasta un 4% de su facturación, escogiéndose el importe que resulte mayor.