

# ESENCIALES

---

EL IMPACTO DE LA LEY DE  
DESINDEXACIÓN EN LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
DE FeSMC-UGT

MARZO 2023

Acción Sindical, Salud Laboral  
y Medio Ambiente

---

**UGT**  **FeSMC**  
Servicios, Movilidad  
y Consumo

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española<sup>1</sup>, estableció que los valores monetarios públicos -como rentas, precios o tasas- dejaban de estar vinculados al índice de precios de consumo (IPC) y solo se revisarían cuando variaran sus costes específicos.

Si bien es cierto que la Ley de Desindexación excluyó a la negociación colectiva de su ámbito de aplicación, después el Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrollaba la ley anterior<sup>2</sup>, estableció en su artículo 5 que se podía trasladar al valor revisado los costes de mano de obra, siempre que el incremento repercutible de los mismos no fuera superior al incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del sector público, conforme a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Posteriormente, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP)<sup>3</sup> limitó en su artículo 103 la revisión periódica y predeterminada de precios a los contratos de obra, los contratos de suministros de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas, los contratos de suministro de energía y aquellos otros en los que el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años.

**Como consecuencia de todo ello, en los contratos de servicios, las empresas se han visto obligadas a cumplir con sus obligaciones legales (incremento del 45 % del salario mínimo interprofesional entre 2018 y 2023) y convencionales (incrementos salariales pactados en convenios colectivos), pero carecen de la posibilidad de repercutir estos mayores costes a las Administraciones Públicas. La Ley de Desindexación lo imposibilita.**

Por otro lado, en una regulación normativa claramente contradictoria, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (art. 35. 1, n) establece la obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución del contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación. La empresa tiene que cumplir el convenio, pero no puede repercutir los costes asociados al mismo a la administración contratista.

**Si no se pueden revisar los contratos públicos, las empresas no pueden repercutir el incremento de sus costes laborales derivado de incrementos del SMI o del convenio colectivo, lo que condiciona la negociación colectiva del resto de personas trabajadoras del sector privado, ajenas a las contratistas del sector público. A la hora de negociar un convenio, las empresas se ven condicionadas por estas restricciones, de forma que **la negociación colectiva se encuentra secuestrada.****

---

<sup>1</sup> [BOE-A-2015-3443 Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española.](#)

<sup>2</sup> [BOE-A-2017-1150 Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española.](#)

<sup>3</sup> [BOE-A-2017-12902 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.](#)

Como las empresas tienen que asumir un incremento de costes laborales que no han podido repercutir a la Administración Pública, **se pone en peligro la viabilidad de muchas de ellas y, con ello, la continuidad de las plantillas.**

A todo ello hay que sumar que las administraciones públicas presentan licitaciones a la baja en los concursos públicos con los problemas para repercutir el incremento de los costes laborales. Lo que genera una enorme presión sobre las empresas que de manera casi inevitable repercute en las personas trabajadoras. Lo hace por varias vías: se reduce el número de personas que van a realizar el servicio; se les comprime la jornada para pagar una retribución inferior; se eliminan los beneficios sociales que venían disfrutando; no se cubren las bajas, etc.

En algunos casos, además, se produce una sobrecarga de trabajo para la persona trabajadora, con los resultados que esto conlleva para su salud (estrés, carga mental, carga física, trastornos musculares articulares, insatisfacción y hastío, etc.), pudiendo llegar incluso a provocar accidentes laborales.

En definitiva, **la Ley de Desindexación está interfiriendo en la libertad de la negociación colectiva, con importantes perjuicios para las personas trabajadoras**, afectando a muchos sectores de nuestra Federación que suelen subcontratar sus actividades con la Administración Pública.

## 2. ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS EN FeSMC

De la información facilitada por nuestros sectores, podríamos hacer una estimación de más de 520.000 trabajadores y trabajadoras afectados por el impacto de la Ley de Desindexación, que podría extenderse hasta más de un millón de personas trabajadoras si tenemos en cuenta que también el resto de la plantilla de las empresas resulta perjudicado por las limitaciones que imprime esta norma a la negociación colectiva.

### ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS EN FeSMC-UGT POR LA LEY DE DESINDEXACIÓN

SECTOR	% PLANTILLA BAJO CONTRATACIÓN PÚBLICA	Nº PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS
Limpieza de edificios y locales	60 %	246.095
Transporte de viajeros interurbano	90 %	119.574
Instalaciones deportivas y gimnasios	80 %	64.000
Empresas de seguridad	25 %	33.480
Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	15 %	30.000
Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública	100 %	8.850
Empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones	20 %	5.414
Contratas ferroviarias	80 %	4.316
Contact center	5 %	4.000
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	4 %	3.200
Aparcamientos y garajes	50 %	3.000
Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios	100 %	1.000
<b>TOTAL ESTIMADO</b>		<b>522.929</b>

Fuente: Sectores Federales de FeSMC-UGT.

### 3. REFORMA LEGISLATIVA NECESARIA

Para que las empresas adjudicatarias puedan efectuar las actualizaciones salariales previstas legal o convencionalmente, es necesario que se establezca la posibilidad de incrementar los precios durante la vigencia del contrato público.

En este sentido, el **Partido Nacionalista Vasco (EAJ-PNV)** ha propuesto una enmienda en el Proyecto de Ley de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural (procedente del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto)<sup>4</sup> para añadir una Disposición adicional octava en el RDL 3/2022 de forma que se reconozca al contratista la posibilidad de una revisión de precios cuando se cumplan unas determinadas condiciones.

*«Disposición adicional nueva. Se adiciona una nueva Disposición adicional octava en el RDL 3/2022.*

*1. Con carácter excepcional, en los contratos del sector público incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, salvo lo previsto en el apartado 7 de esta disposición adicional, que celebren las entidades enumeradas en el artículo 3 de la citada Ley, en los términos de lo dispuesto en el apartado 8 de esta disposición adicional, se reconocerá al contratista la posibilidad de una revisión de precios conforme a lo dispuesto en los siguientes apartados.*

*2. La revisión excepcional de precios de los contratos referidos en el apartado 1 anterior se reconocerá cuando se den todas las condiciones siguientes: a) que el contrato no tenga prevista una fórmula o procedimiento de revisión de precios. b) que los costes de mano de obra sean un coste significativo. Se entiende que es significativo cuando el coste de los gastos correspondientes a sueldos de personal y seguridad social excede del 50% del total de los costes del contrato. c) que, en el ámbito de la negociación colectiva, se pacte en el convenio laboral aplicable al contrato un incremento salarial superior al 2 % anual.*

*3. En los casos en que se cumplan las condiciones previstas en el apartado anterior, el contratista podrá solicitar la revisión de precios, teniendo derecho a ella en el mismo porcentaje que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca para las retribuciones del personal al servicio del sector público.*

*4. La cuantía máxima de revisión excepcional prevista en esta disposición adicional no podrá exceder del 20 % del precio total licitado.*

*5. La revisión de precios excepcional será de aplicación, en los términos previstos en el apartado 1 de esta disposición adicional, a los contratos que se encuentren en ejecución, licitación, adjudicación o formalización a la entrada en vigor de este real decreto-ley, o cuyo anuncio de licitación, adjudicación o formalización se publique en la plataforma de contratación del sector público en el periodo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.*

*6. Dicha revisión excepcional se reconocerá con independencia del régimen jurídico que por razón temporal o de la materia se aplique al contrato.*

*7. No será aplicable lo dispuesto en esta disposición adicional a aquellos contratos del sector público que tienen regulada por una ley la revisión extraordinaria de precios de forma singular.*

---

<sup>4</sup> [121/000120 Proyecto de Ley de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural \(procedente del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto\)](https://www.contratodeobras.com/121/000120-Proyecto-de-Ley-de-medidas-de-sostenibilidad-económica-en-el-ámbito-del-transporte-en-materia-de-becas-y-ayudas-al-estudio-así-como-de-medidas-de-ahorro-eficiencia-energética-y-de-reducción-de-la-dependencia-energética-del-gas-natural-procedente-del-Real-Decreto-ley-14/2022-de-1-de-agosto) ([contratodeobras.com](https://www.contratodeobras.com))

8. A los efectos de la aplicación de esta disposición adicional, para los contratos que celebren las Comunidades Autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla, las entidades que integran la Administración Local, las diputaciones forales, o los organismos dependientes de las mismas que no sean sector público estatal será necesario que así lo acuerden sus órganos competentes.»

El problema es que la revisión de precios se limita al incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público y que no se tienen en cuenta los incrementos del SMI u otros conceptos (Seguridad Social, tributos, etc.).

No obstante, puede constituir un primer paso que permita la revisión de los contratos públicos conforme al incremento de las retribuciones del personal público.

Desde que entró en vigor el RD 55/2017 (4 de marzo de 2017) hasta la actualidad, las retribuciones del personal público se han incrementado en un 13,15 %, mientras que la subida experimentada por los convenios colectivos ha sido ligeramente superior, del 13,28 %.

La revisión de los precios de los contratos públicos de acuerdo al incremento registrado por el personal público permitiría, por tanto, recuperar prácticamente la totalidad del incremento de costes generado en este periodo.

#### EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES. SECTOR PÚBLICO Y CONVENIOS COLECTIVOS. 2018-2023

AÑO	INCREMENTO PERSONAL SECTOR PÚBLICO-LPGE (%)	INCREMENTO MEDIO CONVENIOS COLECTIVOS- REGCON (%)	DIFERENCIA
2018	1,75	1,73	0,02
2019	2,5	2,24	0,26
2020	2	1,74	0,26
2021	0,9	1,71	-0,81
2022	3,5	3,05	0,45
2023	2,5	2,81*	-0,31
<b>TOTAL</b>	<b>13,15</b>	<b>13,28</b>	<b>-0,13</b>

Fuente: LPGE y Regcon. \* El dato de 2023 corresponde a enero de 2023.

Por supuesto, hay que tener en cuenta que los incrementos salariales pactados en algunos convenios colectivos se sitúan muy por encima de esta media y suponen una mayor pérdida para las empresas. Por ejemplo, en el convenio de las empresas de seguridad se ha pactado una subida salarial del 6 % para 2023, muy superior a la del personal público (2,5 %).

Y, evidentemente, también habría que tener en cuenta la subida del SMI (del 45,1 % en el periodo 2018-2023), con un fuerte impacto en las tablas salariales de muchos de nuestros convenios colectivos.

### EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI). 2018-2023

FECHA INICIO EFECTOS	NORMATIVA	SMI (EUROS)			INCREMENTO SOBRE EL SMI ANTERIOR %
		DÍA	MES	AÑO	
01/01/18	RD1077/2017	24,53	735,90	10.302,60	4,0
01/01/19	RD1462/2018	30,00	900,00	12.600,00	22,3
01/01/20	RD 231/2020	31,66	950,00	13.300,00	5,6
01/01/21	RD 231/2020	31,66	950,00	13.300,00	0,0
01/09/21	RD 817/2021	32,17	965,00	13.510,00	1,6
01/01/22	RD152/2022	33,33	1.000,00	14.000,00	3,6
01/01/23	RD 99/2023	36,00	1.080,00	15.120,00	8,0
<b>TOTAL</b>					<b>45,1</b>

Fuente: MITES.

**Como conclusión, desde FeSMC-UGT creemos que es urgente abordar una modificación de la Ley de Desindexación y de su correspondiente referencia en la Ley de Contratos del Sector Público, a fin de que se permita la modificación de los precios de los contratos como consecuencia de un incremento de los costes laborales imprevisible derivado tanto de una norma legal o reglamentaria como de la propia negociación colectiva.**

**En este sentido, proponemos una modificación del apartado 1 del artículo 103 de la LCSP:**

*1. Los precios de los contratos del sector público solo podrán ser objeto de revisión periódica y predeterminada en los términos establecidos en este Capítulo.*

*No cabrá la revisión periódica no predeterminada o no periódica de los precios de los contratos salvo en los siguientes supuestos específicos:*

*a) En los contratos no sujetos a regulación armonizada a los que se refiere el apartado 2 del artículo 19.*

*b) Cuando se produzca una modificación o alteración imprevista e imprevisible de los costes laborales, seguridad social, tributarios o de otra índole de similar naturaleza, que deba soportar de manera sobrevenida el adjudicatario como consecuencia de entrada en vigor de normativa de ámbito estatal o autonómico que imponga dichos costes con posterioridad a la adjudicación.*

*Se considerarán incluidos, entre otros, en este supuesto los contratos de aquellos servicios caracterizados por ser intensivos en mano de obra en los que las condiciones salariales de los trabajadores deban experimentar una adaptación o revisión al alza como consecuencia del carácter excepcional del incremento establecido por la normativa reguladora en que se fija y determina el Salario Mínimo Interprofesional.*

*c) Cuando se produzcan de manera sobrevenida con posterioridad a la adjudicación del contrato variaciones o alteraciones de los costes laborales que deba soportar el adjudicatario como consecuencia de la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo de eficacia general que imponga dichos costes laborales con posterioridad a la adjudicación.*

*d) Cuando se produzcan de manera sobrevenida, imprevista e imprevisible con posterioridad a la adjudicación del contrato variaciones o alteraciones de los costes de precios regulados por normativa estatal y que haya de soportar el adjudicatario.*

*Respecto a los anteriores apartados b), c) y d) procederá la revisión no periódica o no predeterminada por el impacto, desviación e incidencia negativa en los costes que se haya producido sobre el adjudicatario con ocasión de la entrada en vigor de dicha normativa, con posterioridad a la adjudicación, debiéndose dar cumplimiento, en todo caso, a los requisitos y exigencias contempladas en el artículo 5 de la Ley 2/2015 de 30 de marzo de desindexación de la economía española.*

**Y la eliminación del apartado 2 del artículo 103 de la LCSP que limita la revisión de precios a determinados contratos.**