

MAPA ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN LAS ENTIDADES LOCALES: PYMELs Vs GRANDES AYUNTAMIENTOS.

Hace unos meses realicé un pequeño estudio para conocer cuál es el nivel real de implantación de la contratación electrónica en las pequeñas y medianas entidades locales (PYMEL), cuyos resultados reflejé y analicé en esta [entrada de mi blog](#).

En este artículo analizo, dentro de las posibilidades, cual es el mapa de la contratación pública en los ayuntamientos más grandes de España; es decir, los ayuntamientos de aquellos municipios que tienen más de 100.000 habitantes.

¿En realidad hay tantas diferencias entre los grandes y los pequeños/medianos ayuntamientos? ¿Son problemas diferentes que requieren soluciones distintas o, por el contrario, ambos tienen unos problemas de base que no distan tanto como, a priori, podríamos creer?

1. IMPLANTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN ELECTRÓNICA EN LOS AYUNTAMIENTOS DE MUNICIPIOS > 100.000 HABITANTES.

De todas las personas que han contestado la encuesta lanzada, a las que les doy las gracias desde aquí, **casi el 70% lleva prestando servicios en un ayuntamiento de municipios de más de 100.000 habitantes más de 5 años**, y un 25% entre 1 y 5 años. Además, **el 78% de ellos trabaja en el área de Contratación Pública**, lo que nos lleva a pensar que los resultados de este pequeño estudio vienen dados por personas que conocen muy bien la administración en la que trabajan y, por tanto, sus necesidades y debilidades, principalmente en el tema objeto de esta entrada, la contratación pública.

Estos porcentajes implican una pequeña diferencia en los arrojados sobre la contratación electrónica en las pymel, en el que el **60% contestó que lleva prestando servicios más de 5 años en una pequeña o mediana entidad local**; un 31´4% entre 1 y 5 años, y el resto (8´6%) menos de 1 año.

Dicho esto, pasemos al fondo de las cuestiones planteadas.

A la pregunta, ¿está implantada la contratación electrónica por completo en su entidad?, un **72,2% de los encuestados ha contestado que sí**, frente al 27,8% que confirma que la contratación electrónica no está aún implantada en su entidad local. Esto implica que, 3 años después de la entrada en vigor de la Ley 9/2017, **casi 3 de cada 10 ayuntamientos de municipios de más de 100.000 habitantes NO TIENEN IMPLANTADA LA CONTRATACIÓN ELECTRÓNICA.**

Resulta llamativo que, esta misma pregunta obtuvo resultados no muy diferentes en las PYMEL, **donde el 80% ya tiene implantada la contratación electrónica, siendo, por lo tanto, 2 de cada 10 los que aún licitan en papel.**

Quizás estos resultados avalan que los problemas para implementar la contratación electrónica, con independencia del tamaño de la entidad local, no son, como se ha venido defendiendo durante mucho tiempo, una cuestión económica, sino más bien una cuestión de voluntad.

Pero, volviendo a los ayuntamientos más grandes, de los 7 de cada 10 que sí tienen implantada la contratación electrónica, ¿cuántos de ellos la aplican en los procedimientos de contratación de principio a fin? En este caso, **casi 9 de cada 10 (88,5%) utiliza la e-contratación en todas las fases del procedimiento**, lo que sin duda es una buena noticia que confirma que, una vez implantada, la contratación electrónica agiliza la tramitación de las licitaciones y se implementa al 100% en los procedimientos.

Y, ¿qué ocurre en aquellos ayuntamientos grandes que, pese a tener implantada la contratación electrónica y contando con suficientes recursos materiales y humanos, aún no tramitan todos los procedimientos de contratación electrónicamente de principio a fin?

En estos casos, **el 25% de los encuestados** indican que el motivo radica en el desconocimiento de las herramientas informáticas necesarias, es decir, **no saber cómo tramitar los procedimientos en la Plataforma de**

Contratación. Y por ello, casi el **17%** indica como hándicap para llevarlo a cabo la falta de formación en contratación electrónica.

Como vemos, es un problema este, el de la falta de formación, común a todas las administraciones, ya que el **31´4% de los empleados y empleadas públicas que tramitan expedientes de contratación pública electrónica en pequeñas y medianas entidades locales tampoco HA RECIBIDO NINGUNA FORMACIÓN EN CONTRATACIÓN ELECTRÓNICA.**

El resto de encuestados esgrimen, como motivos para la no implantación de la e-contratación en su entidad local, la falta de planificación, la ausencia de consecuencias negativas, falta de liderazgo, de voluntad política, de planificación y de voluntad del responsable técnico.

2. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA Y LOS SERVICIOS PROMOTORES.

A veces nos olvidamos que la contratación pública es una materia transversal, que afecta, y mucho, a todas las áreas de la entidad pública, y no solo los funcionarios que prestan servicios en el área de contratación pública necesitan formación especializada, sino que todos aquellos servicios que promueven contratos también necesitan conocer la materia. Respecto a ello, **el 100% de los encuestados cree necesario impartir formación en contratación pública**, aparte de al personal propio de contratación, **a los servicios promotores.** Imprescindible, fundamental y muy necesario son los motivos más repetidos. En general, todas las respuestas reflejan la necesidad de formar a todos los agentes que forman parte de la contratación, siendo necesario, en el caso de los servicios promotores, una **formación específica a sus tareas y de carácter eminentemente práctico, que les permita conocer cuáles son sus funciones concretas en la tramitación de un expediente de contratación, llevar a cabo las mismas con la mayor seguridad y agilidad** y, en definitiva, formar parte activa del procedimiento desde el lugar que les corresponde, que no es otro que la parte técnica del procedimiento.

A la pregunta de si creen que la contratación electrónica puede ayudar a mejorar los procedimientos de contratación de su administración, el 100% de las respuestas son afirmativas. Los motivos pueden resumirse en agilidad del procedimiento, seguridad jurídica, eficiencia, transparencia, ampliación de la concurrencia y reducción de las tramitaciones por la automatización del procedimiento.

Llegados a este punto, y comparando este estudio con el realizado en las pequeñas y medianas entidades locales (PYMELs), vemos que, en el fondo no son tan dispares los problemas de unas y otras la hora de implementar la contratación electrónica; si bien, visto desde fuera, podríamos pensar que las grandes entidades lo tienen más fácil al disponer de más recursos humanos y materiales, la realidad es que **la contratación electrónica es gratuita** y lo que resulta necesario e imprescindible para implementarla es, por un lado la **VOLUNTAD** de aquellas personas que tienen poder decisorio, ya sea a nivel técnico y/o político, y por otro, la **FORMACIÓN** de los empleados públicos. De la falta de una y de otra se quejan TODOS los empleados públicos encuestados. No podemos avanzar e innovar en la administración pública y, por supuesto, tampoco en la contratación, si no disponemos de empleados formados en la materia; y no es suficiente, en mi opinión, un pequeño curso al inicio, sino que es imprescindible una formación continua, actualizada. Y es este tipo de formación la que demandan todos los empleados públicos, con independencia del tamaño del ayuntamiento donde prestan servicios.

FORMACIÓN+MOTIVACIÓN= SERVICIOS DE CALIDAD.

3. PLAN ANUAL DE CONTRATACIÓN.

El artículo 28.4 de la Ley 9/2017, establece que las entidades del sector público programarán la actividad de contratación pública, que desarrollarán en un ejercicio presupuestario o períodos plurianuales y darán a conocer su plan de contratación anticipadamente mediante un anuncio de información previa previsto en el artículo 134 que al menos recoja aquellos contratos que quedarán sujetos a una regulación armonizada.

En este sentido, y a la pregunta de si tiene su Ayuntamiento aprobado el **Plan de Contratación Anual para 2021**, el **50% de los encuestados ha contestado en sentido afirmativo y el otro 50% en sentido negativo**. Un mal resultado, en mi opinión, que 3 años después de la entrada en vigor de la LCSP, la mitad de las entidades locales más grandes de España sigan sin aprobar un plan de contratación anual y, por lo tanto, no exista una planificación real, pública y transparente de los contratos públicos; más si cabe, si tenemos en cuenta que **casi el 70% cree que el Plan de Contratación aprobado (o en el hipotético caso de que así fuera) es susceptible de ejecutarse en un porcentaje amplio**.

Es decir, no solo se sigue incumpliendo la Ley en cuanto a la obligación de planificar la contratación pública, sino que además los agentes que intervienen en la misma están/estamos convencidos que una buena planificación de la contratación pública no solo es positiva, sino que además es factible su ejecución conforme a la misma en un importante porcentaje.

4. MEDIDAS QUE PUEDEN MEJORAR LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN LAS ENTIDADES LOCALES.

Si hay algunas medidas que se repiten constantemente son estas:

- Formación. Incluidas las áreas gestoras.
- Profesionalización
- Organización
- Implementación de la contratación electrónica
- Coordinación con los Servicios Jurídicos e Intervención
- Criterios estandarizados
- Pliegos tipo

5. CONCLUSIONES.

Cuando lancé la encuesta para conocer cuál es el mapa de la contratación pública en los grandes ayuntamientos, habiendo yo trabajado en un ayuntamiento mediano hasta hace apenas unos pocos meses que me

incorporé a uno de los más grandes de España (Murcia), pensé que los problemas entre unos y otros podrían tener algunas similitudes pero que, en el fondo, la base de sus problemas con la contratación pública sería distinta. Nada más lejos de la realidad.

No pongo en duda la falta de recursos, humanos y materiales, que tienen los pequeños y medianos ayuntamientos, y que ello dificulta en gran medida que puedan llevar a cabo una contratación pública ágil y eficiente. Pero, vistos los resultados de esta encuesta, no me queda tan claro que la solución a los problemas sea solo el incremento de personal y de recursos materiales.

Los ayuntamientos más grandes disponen de ambos. Tienen personal y disponen de recursos materiales, e incluso así, el 50% no tiene aprobado el Plan de Contratación, 3 de cada 10 sigue sin utilizar la e-contratación en todas las fases del procedimiento, el 25% siguen sin saber trabajar con agilidad en la Plataforma de Contratos y el 100% cree imprescindible impartir formación específica en contratación pública (también electrónica), no solo al área de contratación, sino a todos las áreas gestoras que también forman parte de la gestión de los contratos cada vez que promueven alguno.

Por ello, en mi humilde opinión, creo que la solución, ya sea en pequeños, medianos o grandes ayuntamientos, no pasa tanto por una solución económica, sino por una cuestión de voluntad, liderazgo, formación y profesionalización.

Voluntad de los órganos que tienen poder de decisión, para llevar a cabo una verdadera revolución en la contratación pública de la entidad. Tomar las decisiones que nadie puede tomar por ellos para conseguir que la contratación pública se convierta en una palanca de cambio, y eso empieza siendo conscientes que la contratación pública representa alrededor del 20% del PIB en España.

Liderazgo para dirigir y coordinar el cambio. Liderar es servir, y también motivar, trabajar en equipo y, sobre todo, creer en que es posible conseguirlo. Necesitamos personas así en las administraciones públicas.

Formación: la contratación pública es una materia transversal; afecta a toda la organización municipal y las áreas gestoras están formadas por personas que no tienen como base la formación en contratación pública, pero la necesitan y, sobre todo, la demandan para poder llevar a cabo sus funciones en las mejores condiciones.

Profesionalización: que la contratación pública es una especialidad del derecho administrativo es algo que, creo, nadie pone en duda a día de hoy; sin embargo, aunque cada vez es más frecuente encontrar formación al respecto, no siempre resulta fácil profesionalizarse en un área que, de momento, no forma parte de las relaciones de puestos de trabajo de las administraciones públicas. Se exige y se demanda poner al frente de los departamentos de contratación personal especializado, formado y con experiencia, pero por otro lado no se valoran estas especialidades. ¿Cómo vamos a atraer personal especializado en contratación pública si no existen plazas que valoren esta especialización?. Si queremos especialistas en contratación pública, debemos empezar a incluirlos en las necesidades de personal de nuestras administraciones; solo de esta forma conseguiremos captar a los mejores, convencerlos para que se unan y motivarles para que se queden.