



La protección contra la competencia desleal que supone la reducción de las condiciones laborales de los trabajadores, particularmente las salariales, en la adjudicación de contratos en el sector público, ha sido una de las novedades más relevantes introducidas por la Ley 9/2017, de 9 de noviembre (LCSP) de Contratos del Sector Público.

Esta ley, que transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo, 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero, viene a quebrar por vía indirecta, a través de una norma administrativa, no laboral, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa (Art. 84,2 ET), cuando esta es una de las estrella señeras de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La prioridad aplicativa otorgada a los convenios de empresa, y el consiguiente debilitamiento de la negociación colectiva sectorial como eje vertebrador de las relaciones de trabajo en los diferentes sectores de actividad, ha sido, junto con la limitación de la ultraactividad, una de las materias más controvertidas de dicha reforma. Pues bien, esta cuestión es ahora objeto de enmienda, al menos en el sector público, al igual que la ultraactividad fue a su vez matizada por el Tribunal Supremo, al decir éste que los convenios colectivos siguen vigentes, aunque no se alcance un nuevo acuerdo, ya que se contractualizan las condiciones laborales pactadas.

La nueva Ley de Contratos del Sector Público merece una especial atención por su repercusión en el ámbito de las relaciones laborales, ya que introduce importantes novedades de contenido social y laboral, aplicables en la adjudicación de contratos en el sector público, entre ellas, como se ha dicho, la imposición de la obligación de respetar las condiciones establecidas en el convenio de sector y no en el convenio "que resulte de aplicación" en la empresa adjudicataria.

Como bien se sabe, el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores establece la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa frente al convenio colectivo sectorial en determinadas materias, entre ellas, el salario o complementos salariales, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el abono y compensación de las horas extraordinarias, las medias para favorecer la conciliación en la vida personal y familiar, o el sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

Entre las novedades sociolaborales de la Ley de Contratos del Sector Público, introducidas a través de tres enmiendas en el Senado al entonces Proyecto de Ley, destaca, en primer lugar, la que fuerza, como se ha señalado, a aplicar el convenio colectivo sectorial a las empresas que quieran licitar, aun cuando tengan convenio colectivo de empresa. Entre dichas disposiciones novedosas se encuentran, igualmente, las siguientes:

- El art. 122 de la Ley de Contratos del Sector Público sobre pliegos de cláusulas administrativas particulares, establece que "En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; las consideraciones sociales, laborales y ambientes que como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan... la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores al convenio colectivo sectorial de aplicación: y las demás menciones requeridas por esta ley y sus normas de desarrollo".
- El art. 149 sobre de ofertas anormalmente bajas, establece que "En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes (en el caso de empresas afectadas por el ámbito funcional del Sector del Metal el Convenio Colectivo Estatal de la Tecnología, la Industria y los Servicios del Sector del Metal (CEM)), en aplicación de lo dispuesto en el art. 201".
- El art. 202 relativo a las condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden, o las referidas al empleo, establece la

obligatoriedad de establecer en el pliego una de las condiciones especiales de ejecución, cuyo incumplimiento supone penalizaciones, incluida la resolución del contrato, y responden principalmente a la contratación de un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con dificultades de inserción o en situación de riesgo o exclusión a través de Empresa de Inserción.

En relación con la igualdad entre mujeres y hombres, la Ley de Contratos del Sector Público enumera también como condiciones especiales los tendentes a favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, combatiendo el paro que afecta a las mujeres (en especial a las jóvenes y a las paradas de larga duración) y favoreciendo la formación en el lugar de trabajo.

También exige la LCSP a las empresas como condición especial de ejecución, que garanticen la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo, y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales aplicables y establecer medidas (entre ellas la formación) para prevenir la siniestralidad laboral. Esta obligación, junto con las señaladas, forman parte del contrato y serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen en la ejecución del mismo. Las empresas del Sector del Metal cumplen esta condición especial de ejecución del contrato, ya que el CEM establece una formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores afectados por su ámbito funcional.

La inclusión de estas medidas en la Ley, y la exigencia de su cumplimiento a las empresas adjudicatarias, supone un cambio radical en la contratación pública, que afectará tanto a la contratación con la Administración, como también por extensión a la empresa privada, por la responsabilidad social corporativa que ello supone, e implica un reforzamiento del convenio sectorial poniendo freno a la proliferación de convenios colectivos de empresa que abarataban de forma relevante los costes laborales, con el fin fundamental de posicionarse en el mercado de bienes o servicios a precios muy inferiores a los ofrecidos por empresas competidoras afectadas por convenios colectivos sectoriales provinciales o nacionales, lo cual favorece a la pequeña y mediana empresa.

Así pues, la LCSP da un paso fundamental para impedir una competencia desleal con rebaja de precios a cambio de devaluar las condiciones laborales y sociales en la adjudicación de contratos en el sector público "corrigiendo" de este modo, los efectos de la última reforma laboral que permite la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Es cierto que este cambio puede generar conflictos y desigualdad entre empresas con convenio propio frente a las afectadas por convenios sectoriales, y que su impacto puede verse de algún modo minorado, porque normalmente las actividades subcontratadas por la Administración Pública se rigen por la subrogación convencional, esto es, la obligación establecida en los convenios colectivos sectoriales para que las nuevas empresas adjudicatarias se subroguen en la posición de la empresa saliente respetando las condiciones laborales (incluidos los salarios) de sus trabajadores y, si esto se da, nada impide que una vez se produzca la subrogación las nuevas empresas acudan a los mecanismos legales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación o "descuelgue", o la modificación sustancial de condiciones de trabajo. No obstante, estamos ante una medida justa y necesaria, ya que las reglas del juego deben ser iguales para todos los operadores económicos en una democracia avanzada como la nuestra.

***Las empresas adjudicatarias de contratos públicos y los convenios colectivos sectoriales***