



INFORME 1/2014, DE 17 DE JUNIO, RELATIVO A CLÁUSULA A INCLUIR EN LOS PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS GENERALES A APROBAR, QUE EXIJA EL SOMETIMIENTO A LOS CONVENIOS SECTORIALES TERRITORIALES DE TODO ADJUDICATARIO O SUBCONTRATISTA DE CUALQUIER TIPO DE OBRA O SERVICIO QUE SE LICITE EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO.

El Consejero de Hacienda y Finanzas ha trasladado a esta Junta Asesora de la Contratación Administrativa el texto del Acuerdo del Pleno del Parlamento Vasco, adoptado en su sesión del día 17 de octubre de 2013, a fin de que con carácter previo a la adopción por el Consejo de Gobierno del acuerdo que proceda, se emita el oportuno informe sobre la materia.

El texto de la iniciativa parlamentaria aprobada es del siguiente tenor:

"El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que en virtud del art. 114.3 del texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público apruebe un Pliego de Cláusulas Administrativas Generales en el que se contenga una cláusula que exija el sometimiento a los convenios sectoriales territoriales de todo adjudicatario o subcontratista de cualquier tipo de obra o servicio que se licite en el sector Público Vasco, y que sancione el incumplimiento de dicha cláusula, como causa de resolución del contrato de que se trate. Dicho pliego deberá aprobarse antes de dos meses".

Dado que por la naturaleza del contenido de la iniciativa parlamentaria, cualquier informe o dictamen que al respecto se emita por este órgano consultivo en materia de contratación pública, ha de ser sometido y aprobado por la Junta Asesora de la Contratación Administrativa reunida en PLENO, y tomando en consideración la complejidad de la materia a informar, la Presidenta consideró conveniente hacer uso de la previsión que contiene el artículo 3 de las normas de funcionamiento de este órgano colegiado asesor en materia de contratación, aprobadas por Orden de 4 de febrero de 1998 del Consejero de Hacienda y Administración Pública, a cuyo amparo acordó trasladar a la Comisión Permanente la documentación recibida con

el encargo de elaborar un estudio previo a la elevación del asunto al Pleno de la Junta Asesora de la Contratación Administrativa.

Cumpliendo el mandato de la Presidencia, la Comisión Permanente, en su sesión del día 9 de diciembre de 2013, debatió el contenido del estudio previo elaborado y lo aprobó íntegramente, dando traslado del mismo a la Secretaría de la Junta Asesora de la Contratación Administrativa, quedado registrado el mismo como Informe número 19/2013, de 9 de diciembre, de la Comisión Permanente.

Partiendo, por ello, del informe señalado y tomando en consideración los documentos trasladados por la Comisión Permanente, así como las disposiciones normativas relevantes publicadas con posterioridad, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

I.- OBJETO Y ESTRUCTURA DEL INFORME

La iniciativa parlamentaria contiene varias cuestiones para cuyo análisis es preciso dotar a este informe de una estructura de desarrollo, a cuyos efectos se abordará en primer lugar el núcleo de ella para abordar con posterioridad, si hubiera lugar a ello, el resto de extremos que únicamente tendrían razón de ser si la conclusión respecto de la cuestión nuclear fuera favorable.

Por ello, y tal como viene formulada la iniciativa parlamentaria, la materia a abordar en primer lugar consiste en analizar la conformidad o no a derecho de una cláusula por la que un poder adjudicador del Sector Público de esta Administración, exija al adjudicatario de una obra o servicio a realizar o prestar en el País Vasco el sometimiento de las condiciones laborales de sus trabajadores a los convenios sectoriales territoriales del lugar de ejecución de la obra o de prestación del servicio.

Y quedarían para un análisis posterior las cuestiones relativas a la extensión de la exigencia al subcontratista, la sanción del incumplimiento con la resolución del contrato, la necesidad o no de redactar ex novo un Pliego de Cláusulas Administrativas Generales que incluyan la cláusula propuesta y, finalmente, la extensión de su contenido a todos los poderes adjudicadores del Sector Público Vasco.

II.- SOMETIMIENTO AL CONVENIO SECTORIAL TERRITORIAL

II.1.- Introducción.-

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares para contratos de naturaleza análoga vigentes para obras, servicios y suministros, a celebrar por los poderes adjudicadores que tienen la consideración de administración pública, y que en su día fueron informados por esta Junta Asesora de la Contratación Administrativa, contemplan entre sus cláusulas **"la obligación del adjudicatario de cumplir con las disposiciones del convenio colectivo correspondiente."**

El TRLCSP no contiene ninguna disposición específica referida a las condiciones laborales que deben aplicar los contratistas a sus trabajadores, lo cual no significa que haya algún tipo de vacío legal que haya que cubrir mediante cláusulas a incorporar a los contratos, sino que tales condiciones laborales serán las que procedan aplicarse con arreglo a la normativa laboral vigente en el momento de ejecución del objeto contractual. Ello es así porque tal materia (la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores) es objeto propio y exclusivo del ordenamiento jurídico laboral, siendo la legislación sobre contratos del sector público un ordenamiento subordinado a las disposiciones de ordenamientos sustantivos como el civil, el mercantil, el tributario o, en lo que afecta a este caso, el laboral.

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares son documentos administrativos en los que se incluirán los pactos y condiciones definidoras de los derechos y obligaciones de las partes en el contrato (artículo 115.1 TRLCSP),

rigiéndose su contenido por el principio de libertad de pactos establecido en el 25.1 TRLCSP, conforme al cual *"en los contratos del sector público podrán incluirse cualesquiera pactos, cláusulas y condiciones, siempre que no sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración"*.

Por otra parte, no se puede perder de vista el artículo 1 TRLCSP que al establecer el objeto y la finalidad de la Ley de Contratos del Sector Público dispone: *"La presente Ley tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control de gasto, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de las obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa"*.

También debe tenerse en cuenta el derecho comunitario, y que en este caso se concretó en la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, recientemente derogada y sustituida por la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública. Por remisión expresamente hecha en ambas Directivas resulta igualmente de aplicación la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Fuera ya del contexto del ordenamiento jurídico relativo a los contratos públicos, parece que la cláusula propuesta podría verse afectada por las disposiciones de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado, y aunque el análisis e interpretación del ámbito material que regula esta Ley no es competencia de la Junta Asesora de la Contratación Administrativa, consideramos conveniente recoger en este informe las circunstancias del antecedente que existe en el Sector Público de esta Comunidad, relativo a la impugnación en vía contencioso-administrativa de una disposición que recoge entre sus preceptos una exigencia

similar a la que nos ocupa, basada en una posible infracción de los principios que proclama la citada Ley de Garantía de Unidad de Mercado.

II.2.- Normativa laboral interna.-

Puesto que el alcance de la iniciativa parlamentaria difiere de las previsiones de los pliegos vigentes al establecer la obligación de sometimiento de los adjudicatarios por referencia a un concreto tipo de convenio colectivo, como son "los Convenios Sectoriales Territoriales", esta Junta Asesora de la Contratación administrativa recabó de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas sociales el pertinente informe desde el punto de vista de la normativa laboral, el cual fue emitido con fecha 15 de noviembre de 2013.

La pertinencia de contar con dicho informe previo viene dada por el hecho, ya señalado, de que el alcance de la exigencia al adjudicatario del cumplimiento de obligaciones laborales, habrá de plasmarse en los pliegos por referencia a las que vengan establecidas en el ordenamiento laboral vigente, y sin posibilidad de traspasar o alterar las disposiciones que éste contenga, ya que, conforme al artículo 25.1 del TRLCSP, uno de los límites del principio de libertad de pactos es precisamente el "ordenamiento jurídico", en este caso el laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que lleva por rúbrica "Fuentes de la relación laboral", los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan únicamente: "a) por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; b) por los convenios colectivos; c) por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo (...); d) por los usos y costumbres locales y profesionales". Siendo éstas las únicas fuentes para el establecimiento de los derechos y obligaciones de la relación laboral, no resulta admisible que una Administración o Entidad Pública, en quien recaiga la condición de ente contratante o de poder adjudicador del derecho comunitario, pueda imponer, siendo ajena a la relación laboral existente entre empleador y empleado, derechos u obligaciones de carácter laboral diferentes o contrarios a los que resulten de aplicación conforme a la normativa sustantiva señalada, y ello a través de unos pliegos que, por estar llamados a regular la ejecución de los

contratos administrativos que celebre, constituye el documento contractual básico del conjunto de derechos y obligaciones de las partes contratantes (poder adjudicador y contratista), relación ésta a la que le son ajenas las relaciones existentes entre el contratista y sus empleados.

Por ello, el convenio colectivo cuyo cumplimiento resultará exigible al contratista por el poder adjudicador, será el que resulte de aplicación con arreglo a las disposiciones vigentes en materia de negociación colectiva y por aplicación de las reglas de concurrencia de convenios colectivos.

Y al respecto la referencia normativa la tenemos en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que lleva por rúbrica "De la negociación colectiva y de los convenios colectivos", en la redacción dada en virtud de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Bajo el término de "Convenios colectivos" en nuestra legislación laboral tienen cabida, en razón de su ámbito, los convenios sectoriales estatales, los convenios sectoriales autonómicos, los convenios sectoriales territoriales, los convenios colectivos para un grupo de empresas y los convenios colectivos de empresa.

La cláusula propuesta por la iniciativa parlamentaria trata de obligar al adjudicatario/subcontratista, de cualquier obra o servicio que se contrate en el Sector Público Vasco, a someterse a los Convenios Sectoriales Territoriales. Tal y como viene enunciada, y a falta de mayor detalle sobre el alcance de la pretensión, debemos partir de que lo que se pretende es que la sumisión lo sea por referencia a la totalidad de las disposiciones contenidas en este tipo de convenios.

Pues bien, sometida la propuesta a la consideración e informe de las autoridades competentes en materia laboral, el informe trasladado a esta Junta Asesora se pronuncia como sigue:

"La reforma laboral operada a través de la Ley 3/2012 ha modificado sustancialmente el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y de

modo concreto para el tema que nos ocupa las reglas de concurrencia de los convenios colectivos, afectando directamente a la estructura de la negociación colectiva y, de modo singular, a los contenidos de los convenios sectoriales y a la posibilidad de articulación de la misma por parte de los acuerdos interprofesionales.

El nuevo artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) concede prioridad aplicativa al convenio de empresa, o al convenio de grupo de empresas o para una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito territorial o inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.*
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.*
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.*
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.*
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.*
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.*
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.*

Las materias son las mismas que las contempladas en el derogado artículo 84.2 ET, pero se ha efectuado un cambio muy importante del que ha resultado la prohibición de alterar esta prioridad absoluta del convenio de empresa respecto a estas materias. Es decir, ni siquiera los acuerdos y convenios colectivos marco, o de estructura de la negociación colectiva, podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista; y en consecuencia, un convenio de empresa tiene prioridad en todo caso en las materias listadas, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito territorial o inferior. Esta prioridad en las materias señaladas ha sido

refrendada por la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2012”.

Con base en los anteriores razonamientos, el informe concluye señalando que **“tras la reforma laboral, no cabe establecer una prioridad distinta a la de los convenios de empresa en las materias establecidas en el artículo 84.2 ET, sin perjuicio de que pueda coexistir, para aquellas materias que correspondan, un convenio de sector territorial de aplicación en la misma empresa”**.

II.3.- Derecho Comunitario.

II.3.1.- Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero:

En el Diario Oficial de la Unión Europea de 28.3.2014 se ha publicado la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, cuya entrada en vigor se ha fijado a los 20 días de su publicación, si bien conforme establece su artículo 90 los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en ella a más tardar el 18 de abril de 2016, debiendo comunicar inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

La materia relativa a los requisitos medioambientales, sociales y laborales y su incorporación como condiciones de ejecución de los contratos tiene mayor presencia en la nueva Directiva, a la vez que contiene citas expresas a los convenios colectivos en algunos de sus textos. Así,

- (37) *En aras de una integración adecuada de requisitos medioambientales, sociales y laborales en los procedimientos de licitación pública, resulta especialmente importante que los Estados miembros y los poderes adjudicadores tomen las medidas pertinentes para velar por el cumplimiento de sus obligaciones en los ámbitos del Derecho medioambiental, social y laboral, aplicables en el lugar en el que se realicen las obras o se presten los servicios, y derivadas de leyes, reglamentos, decretos y decisiones, tanto nacionales como de la Unión, así como de **convenios colectivos, siempre que dichas disposiciones y su aplicación cumplan el Derecho de la Unión**. Del mismo modo, las obligaciones derivadas de acuerdos internacionales ratificados por todos los Estados miembros y enumerados en el anexo X deben aplicarse durante la ejecución del contrato. Sin embargo, ello no debe impedir en modo alguno la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.*

Las medidas pertinentes se deben aplicar con arreglo a los principios básicos del Derecho de la Unión, en especial para velar por la igualdad de trato. **Dichas medidas pertinentes se deben aplicar de conformidad con la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, y de una forma que garantice la igualdad de trato y no discrimine, directa o indirectamente, a los operadores económicos y a los trabajadores de otros Estados miembros.

(39) Las respectivas obligaciones podrían reflejarse en cláusulas contractuales. **También debe ser posible incluir cláusulas que garanticen el cumplimiento de convenios colectivos, de conformidad con el Derecho de la Unión**, en los contratos públicos. El incumplimiento de las respectivas obligaciones podría considerarse una falta grave del operador económico, pudiendo acarrearle su exclusión del procedimiento de adjudicación de un contrato público.

(97) Por otra parte, a fin de lograr una mayor integración de las consideraciones sociales y medioambientales en los procedimientos de contratación, los poderes adjudicadores deben estar autorizados a adoptar criterios de adjudicación o condiciones de ejecución de contratos en lo que se refiere a las obras, suministros o servicios que vayan a facilitarse en el marco de un contrato público en cualquiera de los aspectos y en cualquier fase de sus ciclos de vida,....

No obstante, la condición de que exista un vínculo con el objeto del contrato excluye los criterios y condiciones relativos a la política general de responsabilidad corporativa, lo cual no puede considerarse como un factor que caracterice el proceso específico de producción o prestación de las obras, suministros o servicios adquiridos. En consecuencia, **los poderes adjudicadores no pueden estar autorizados a exigir a los licitadores que tengan establecida una determinada política de responsabilidad social o medioambiental de la empresa.**

(98) Es fundamental que los criterios de adjudicación o las condiciones de ejecución de un contrato relacionados con los aspectos sociales del proceso de producción se refieran a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato de que se trate. Además, **deberían aplicarse de conformidad con la Directiva 96/71/CE, según es interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y no elegirse o aplicarse de una forma que discrimine, directa o indirectamente, a los operadores económicos de otros Estados miembros o de terceros países que sean parte en el ACP o en los Acuerdos de Libre Comercio en los que la Unión sea parte.** Por consiguiente, los requisitos que afecten a las condiciones básicas de trabajo reguladas por la Directiva 96/71/CE, como las cuantías de salario mínimo, deben seguir situándose en el nivel establecido por la legislación nacional o por convenios colectivos que se aplican de conformidad con el Derecho de la Unión en el contexto de dicha Directiva.

(104) El propósito de las condiciones de ejecución de un contrato es establecer requisitos específicos en relación con dicha ejecución. De modo diferente a como ocurre con los criterios para la adjudicación de contratos, que constituyen la base para hacer una evaluación comparativa de la calidad de las ofertas, las condiciones de ejecución de un contrato constituyen requisitos objetivos fijos que no inciden en la evaluación de las ofertas. **Las condiciones de ejecución de un contrato deben ser compatibles con la presente Directiva siempre que no sean directa o indirectamente discriminatorias y estén vinculadas al objeto del contrato**, que comprende todos los factores que intervienen en el proceso específico de producción, prestación o comercialización. Lo anterior incluye las condiciones relativas al proceso de ejecución del contrato, pero excluye los requisitos relativos a la política general de la empresa.

La parte dispositiva de la Directiva que se corresponde con las declaraciones anteriores, la constituyen los artículos 18.2 y 70, que disponen como sigue:

Artículo 18.- Principios de la contratación.

(...) 2.- "Los Estados miembros tomarán las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de contratos públicos, los operadores económicos cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral enumeradas en el anexo X".

(El anexo X incluye, entre otros y en lo que afecta a al ámbito social, los Convenios OIT nº 87, 98, 29, 105, 138, 111, 100 y 182).

Artículo 70.- Condiciones de ejecución del contrato.

Los poderes adjudicadores podrán establecer condiciones especiales relativas a la ejecución del contrato siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 67, apartado 3, y se indiquen en la convocatoria de licitación o en los pliegos de la contratación. Dichas condiciones podrán incluir consideraciones económicas o relacionadas con la innovación, consideraciones de tipo medioambiental, social o relativas al empleo.

Y conforme establece el artículo 67.3:

"Se considerará que los criterios de adjudicación están vinculados al objeto del contrato público cuando se refieran a las obras, suministros o servicios que deban facilitarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen:

- a) En el proceso específico de producción, prestación o comercialización de las obras, suministros o servicios, o*
- b) En un proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material".*

Si bien la nueva Directiva nos ofrece mayor detalle respecto del modo de integración de los requisitos medioambientales, sociales o laborales en los procedimientos de licitación pública y las condiciones y requisitos que se han de observar, lo cual en algunos casos no es sino la incorporación en la Directiva de los criterios emanados del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, lo cierto es que en lo sustancial, y ciñéndonos al ámbito de los Convenios Colectivos, mantiene no sólo el espíritu de la Directiva derogada sino que, en algunos casos, hay identidad de redacción. Incluso cabría decir que, con la nueva sistemática, resulta más explícita la normativa a aplicar e interpretar a la hora de exigir al contratista el cumplimiento de las disposiciones emanadas de un convenio colectivo.

Así se desprende de los textos de la Directiva que se han transcrito, de los que resulta:

1.- Que la obligación de los poderes adjudicadores de velar por el cumplimiento de los convenios colectivos aplicables en el lugar en que se realicen las obras o se presten los servicios, así como la adopción de las medidas pertinentes, están condicionadas a que las disposiciones que contienen y su aplicación cumplan el Derecho de la Unión (Considerando 37, primer párrafo).

2.- Que las medidas pertinentes deben aplicarse con arreglo a los principios básicos del Derecho de la Unión y de conformidad con la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y de una forma que garantice la igualdad de trato y no discrimine, directa o indirectamente, a los operadores económicos y a los trabajadores de otros Estados miembros (Considerando 37, segundo párrafo).

3.- Que es posible incluir cláusulas que garanticen el cumplimiento de convenios colectivos, de conformidad con el Derecho Comunitario, en los contratos públicos (Considerando 39).

4.- Que los criterios de adjudicación o las condiciones de ejecución de un contrato relacionados con los aspectos sociales del proceso de producción se han de referir a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato de que se trate y, además, deben aplicarse de conformidad con la Directiva 96/71/CE, según es interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y no elegirse o aplicarse de una forma que discrimine, directa o indirectamente, a los operadores económicos de otros Estados miembros o terceros países... (Considerando 98)

5.- Que, por consiguiente, los requisitos que afecten a las condiciones básicas de trabajo reguladas por la Directiva 96/71/CE, como las cuantías de salario mínimo, deben seguir situándose en el nivel establecido por la legislación nacional o por convenios colectivos que se aplican de conformidad con el Derecho de la Unión en el contexto de dicha Directiva (Considerando 98).

Todo ello significa que la aplicabilidad por el poder adjudicador de la exigibilidad al adjudicatario del cumplimiento de las disposiciones de un convenio colectivo, ha de hacerse de conformidad con el Derecho de la Unión y con arreglo a la Directiva

96/71/CE, según es interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Aunque la citada Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, contempla el marco de una prestación de servicios transnacional, sus disposiciones deben tenerse en cuenta, sin duda, en la elaboración de este informe, que versa sobre la exigibilidad al contratista del cumplimiento de determinadas condiciones laborales, ya que una vez abierto el mercado de la contratación pública al ámbito internacional, intra o extra comunitario, las condiciones reflejadas en el pliego deben poder ser exigibles por igual a todo posible licitador, sea éste nacional o extranjero.

El artículo 3 de esta Directiva, que lleva por título "Condiciones de trabajo y empleo", establece:

"1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas:

*- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8 (...):*

- a) los periodos máximos de trabajo así como los periodos mínimos de descanso;*
- b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;*
- c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;*
- d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;*
- e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;*
- f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes.*
- g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación."*

En cuanto a qué ha de entenderse por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general, el apartado 8 del mismo artículo dispone lo siguiente:

*"8. Por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales **que deban respetar***

todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito territorial de éstos”.

Para completar el marco del derecho comunitario sobre la materia, tal y como establece la propia Directiva sobre contratación pública, es preciso acudir a los pronunciamientos del TJCE en interpretación de la Directiva 96/71/CE y que, por su adecuación al tema, nos centraremos en los que contiene la Sentencia TJCE\2008\60, de 3 de abril, asunto C-346/06, conocido como caso Rüffert.

La disposición controvertida es la Ley del Land de Baja Sajonia sobre contratación pública, dictada con la finalidad de luchar contra las distorsiones de la competencia en el sector de la construcción y de los transportes públicos de cercanías, como consecuencia del empleo de mano de obra barata, y la reducción de la carga que deriva de ello para los regímenes de protección social, y que, a tal efecto, dispone que la entidad pública adjudicadora sólo podrá adjudicar contratos de obras y de transporte público de cercanías a empresas que abonen a sus trabajadores los salarios fijados en los convenios colectivos en el lugar de ejecución de la prestación de servicios.

El órgano jurisdiccional llamado a resolver sobre la cuestión principal (resolución por el poder adjudicador de un contrato público por incumplimiento por parte de un subcontratista, empresa polaca, de las condiciones laborales resultantes de la citada Ley en el extremo relativo al salario resultante del convenio colectivo) planteó cuestión prejudicial ante el TJCE, por entender que la resolución del conflicto depende de si está obligado a no aplicar la Ley del Land al no ser compatible con la libre prestación de servicios consagrada en el artículo 49 CE.

Y al solicitar el pronunciamiento sobre la cuestión prejudicial formula las siguientes observaciones:

"(...)

14. *Que observa que los compromisos de atenerse a los convenios colectivos obligan a las empresas constructoras de otros Estados miembros a adaptar los salarios pagados a sus trabajadores sobre la base de la retribución, normalmente más elevada, aplicable en el lugar de ejecución del contrato en Alemania. Tal exigencia redundaría en la pérdida por dichas empresas de la ventaja competitiva que se deriva a su favor de los costes salariales más bajos. Por lo tanto, la obligación de respetar los convenios colectivos representa un obstáculo para las personas físicas o*

jurídicas procedentes de Estados miembros distintos de la República Federal de Alemania.

15. *Que alberga algunas dudas en cuanto a si el compromiso de observar los convenios colectivos está justificado por razones imperiosas de interés general. Más concretamente, tal compromiso va más allá de lo necesario para la protección de los trabajadores. Lo necesario para dicha protección está delimitado por el salario mínimo obligatorio que, en Alemania, resulta de la aplicación de la Ley sobre el desplazamiento de los trabajadores, de 26 de febrero de 1996. Para los trabajadores extranjeros, el compromiso de observar los convenios colectivos no permite alcanzar la igualdad efectiva entre éstos y los trabajadores alemanes, sino que impide contratar a los trabajadores procedentes de un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania en el territorio de este Estado, ya que su empresario no puede hacer valer su ventaja en el coste con respecto a la competencia.*

(...)”.

La Sentencia sitúa la base legal para resolver la cuestión prejudicial en los apartados 2 y 8 de la Directiva 96/71/CE, poniendo el acento en el extremo de si el convenio colectivo cuya aplicación se pretende exigir ha sido “declarado de aplicación general”, en el sentido de “que sus disposiciones deben ser respetadas por todas las empresas pertenecientes al sector o a la profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de aquéllos”. Y, a falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos, si puede considerarse que el convenio colectivo de pretendida aplicación “produce efectos generales en todas las empresas similares pertenecientes al sector de que se trate” o “es un convenio colectivo celebrado por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas en el plano nacional y que sean aplicados en el conjunto del territorio nacional” (apartados 21 y 22 de la Sentencia).

En el caso planteado, el análisis de la naturaleza del convenio colectivo de pretendida aplicación lleva al TJCE a concluir que ni ha sido declarado de aplicación general ni produce efecto general en todas las empresas similares pertenecientes a la profesión o al sector de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de (éste), ya que la normativa que le otorga tal efecto sólo se aplica a los contratos públicos (apartados 24 a 29 de la Sentencia).

Son de destacar algunos de los apartados de la Sentencia, que transcribimos a continuación, ya que vienen a establecer el alcance y grado de protección que debe garantizarse a los trabajadores desplazados. Así,

"(...)

32. *Del mismo modo, no puede considerarse que tal cuantía de salario (el establecido en el convenio colectivo controvertido) es una condición de empleo y de trabajo más favorable para los trabajadores en el sentido del artículo 3, apartado 7 de la Directiva 96/71/CE.*
33. *Más concretamente, dicha disposición no puede interpretarse en el sentido de que permite al Estado miembro de acogida supeditar la realización de una prestación de servicios en su territorio al cumplimiento de condiciones de trabajo y empleo que vayan más allá de las disposiciones imperativas de protección mínima. En efecto, en relación con las materias a que se refiere su artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), la Directiva 96/71 prevé expresamente el grado de protección cuyo respeto puede exigir el Estado miembro de acogida a las empresas establecidas en otros Estados miembros a favor de sus trabajadores desplazados a su territorio. Por lo demás, tal interpretación privaría de eficacia a dicha Directiva.*
34. *En consecuencia, sin perjuicio de la facultad de las empresas establecidas en otros Estados miembros de adherirse voluntariamente en el Estado miembro de acogida, en particular, en el marco de un compromiso asumido hacia su propio personal desplazado, a un convenio colectivo de trabajo eventualmente más favorable, el grado de protección que debe garantizarse a los trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida se limita, en principio, al previsto en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, salvo que dichos trabajadores ya disfrutaran, en virtud de la legislación o de convenios colectivos en el Estado miembro de origen, de condiciones de trabajo y empleo más favorables en relación con las materias previstas en dicha disposición....*
36. *Confirma dicha interpretación de la Directiva 96/71 la lectura de ésta a la luz del artículo 49 CE, ya que el objetivo de dicha Directiva consiste, en particular, en la consecución de la libre prestación de servicios, la cual es una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado.*
37. *Como ha señalado el Abogado General en el punto 103 de sus conclusiones, al obligar a los adjudicatarios de contratos públicos de obras y, de manera indirecta, a sus subcontratistas a aplicar la retribución mínima prevista en el convenio colectivo "Edificios y obras Públicas", una norma como la Ley del Land puede imponer a los prestadores de servicios establecidos en otro Estado miembro, en el que los salarios mínimos sean inferiores, una carga económica adicional que puede impedir, obstaculizar o hacer menos interesante la ejecución de sus prestaciones en el Estado miembro de acogida. Por lo tanto, una medida como la controvertida en el asunto principal puede constituir una restricción en el sentido del artículo 49 CE.*

(...)

43. **Teniendo en cuenta todas las consideraciones que preceden, debe responderse a la cuestión planteada que la Directiva 96/71/CE, interpretada a la luz del artículo 49 CE, se opone, en una situación como la controvertida en el asunto principal, a una medida de carácter legal, adoptada por una autoridad de un Estado miembro, que exija a la entidad adjudicadora designar como adjudicatarios de contratos públicos de obras únicamente a las empresas que, en la licitación, se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios de que se trate, como mínimo, la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en el lugar de la referida ejecución".**

En el caso objeto de este informe, el convenio colectivo de pretendida exigencia de cumplimiento por parte de los adjudicatarios de contratos públicos, es el "Convenio sectorial territorial", lo que requiere analizar si sus disposiciones son de aplicación general y, en consecuencia, "deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos".

Basándonos en el estado actual de la normativa laboral interna, según se ha reflejado en el punto II.2 de este informe, y aplicando los criterios interpretativos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, esta Junta Asesora de la Contratación Administrativa considera que las disposiciones que contienen este tipo de convenios colectivos no resultan imperativas para todo empresario del sector en su integridad, ya que las mismas, al menos en las materias declaradas no disponibles por ellos y reservadas con carácter preferente a los convenios colectivos de empresa o grupo de empresas (artículo 84.2 ET), han perdido su vocación de aplicación general, decayendo su eficacia general desde el momento en que un empresario del sector pacte condiciones diferentes en el ámbito de tales materias.

Si bien es cierto que las materias que puede abarcar un convenio colectivo sectorial son más amplias que las recogidas en el artículo 84.2 ET, lo que en principio dejaría un cierto margen para la eficacia general, aunque parcial en cuanto a su contenido, de tales convenios colectivos sectoriales, no lo es menos que la parte excluida de su ámbito se concreta en extremos fundamentales de la relación laboral y sobre la que ha descansado mayormente hasta la fecha la negociación colectiva sectorial (salario, horas extraordinarias, horario, trabajo a turnos, vacaciones, clasificación profesional, modalidades de contratación, conciliación vida laboral, familiar y personal), lo que induce a este órgano a plantear si el establecimiento de la obligación de aplicar un convenio sectorial con el alcance legal (limitado) señalado, cubre las expectativas de los promotores de la iniciativa parlamentaria.

Finalmente, debemos mencionar que la Ley 3/2012, de 6 de julio, ha establecido una nueva regulación de la negociación colectiva y de las reglas de concurrencia de los convenios colectivos, pero nada ha dispuesto respecto del tratamiento legal que debe darse a los convenios colectivos sectoriales vigentes en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley. Ello hace que, a falta de una disposición transitoria que regule

el tránsito de una a otra situación legal, la eficacia y alcance de tales convenios sectoriales sea una cuestión no pacífica que debe ser resuelta por los tribunales competentes.

III.- LEY 20/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE GARANTÍA DE LA UNIDAD DE MERCADO.

Esta Ley de reciente publicación y novedosa en cuanto al ámbito de la materia que regula busca, en palabras de su propia exposición de motivos, establecer los principios y normas básicas que, con pleno respeto a las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, garanticen la unidad de mercado para crear un entorno mucho más favorable a la competencia y a la inversión, facilitando que los agentes económicos puedan beneficiarse de las ganancias de una mayor dimensión en términos de productividad y costes, en favor de la creación de empleo y de crecimiento, y en beneficio último de los consumidores y usuarios que tendrán un mayor acceso a productos y servicios de calidad.

A tal efecto establece una serie de normas y principios que deben observar las Administraciones en todos sus actos y disposiciones y para todas las actividades económicas, para cuya concreción se ha tenido en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; en particular, en relación con los principios de necesidad y proporcionalidad, el principio de eficacia nacional y el principio de no discriminación.

Y al regular los principios señalados la Ley incide en el modo de ejercer las competencias por las autoridades que las tienen encomendadas, una de cuyas manifestaciones es precisamente la actividad contractual y la razón por la que consideramos procedente incorporar en este informe algunos apuntes al respecto.

El artículo 5 de esta Ley da forma a los principios de necesidad y proporcionalidad de las actuaciones de las autoridades competentes, al establecer:

"1.- Que las autoridades competentes que en el ejercicio de sus respectivas competencias establezcan límites al acceso de una actividad económica o su ejercicio de conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley o exijan el cumplimiento de requisitos para el desarrollo de una actividad, motivarán su necesidad en la salvaguarda de alguna razón

imperiosa de interés general de entre las comprendidas en el artículo 3.11 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

2.- Cualquier límite o requisito establecido conforme al apartado anterior, deberá ser proporcionado a la razón imperiosa de interés general invocada, y habrá de ser tal que no exista otro medio menos restrictivo o distorsionador para la actividad económica”.

Por otra parte, y en lo que se refiere a la garantía de las libertades de los operadores económicos, el artículo 9 dispone:

“1.- Todas las autoridades competentes velarán, en las actuaciones administrativas, disposiciones y medios de intervención adoptados en su ámbito de actuación, por la observancia de los principios de no discriminación, cooperación y confianza mutua, necesidad y proporcionalidad de sus actuaciones, eficacia en todo el territorio nacional de las mismas, simplificación de cargas y transparencia.

2.- En particular, garantizarán que las siguientes disposiciones y actos cumplen los principios citados en el apartado anterior:

(...)

c) La documentación relativa a los contratos públicos, incluidos los pliegos y cláusulas de los contratos públicos.

(...)”

El marco de garantías se completa con la legitimación que se otorga, en el artículo 27, a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para la interposición de recurso contencioso-administrativo frente a cualquier disposición de carácter general, acto, actuación, inactividad o vía de hecho que se considere contraria, en los términos de la Ley, a la libertad de establecimiento o de circulación procedente de cualquier autoridad competente, con arreglo al procedimiento previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Pues bien, según documento trasladado a esta Junta Asesora de la Contratación Administrativa por la Dirección de Desarrollo Legislativo y Control Normativo, en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi existe el antecedente de una actividad impugnatoria de este tipo a instancias de la AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA, que ha interpuesto recurso contencioso administrativo contra la Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral, aprobada por las Juntas Generales de Gipuzkoa, que incluye entre sus previsiones la recogida en su artículo 5, cuyo contenido es similar al de la propuesta del Parlamento Vasco. El citado artículo 5 dispone:

"La empresa contratista deberá cumplir las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia laboral, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. En particular deberá aplicar las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa o de los sucesivos convenios colectivos que lo revisen, (...)"

El recurso cuestiona la conformidad a derecho de la Norma Foral en este punto, con base en la posible vulneración de los principios de necesidad y proporcionalidad y resultar, además, discriminatoria. La representación del ente recurrente ante los Tribunales corresponde a la Dirección de lo Contencioso del Departamento de Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco.

A la vista de estos antecedentes, la Dirección de Desarrollo Legislativo y Control Normativo del mismo Departamento informó en el sentido de que *"en estas circunstancias y con estos antecedentes no cabe la inclusión de este tipo de cláusulas entre los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que rijan en las licitaciones de las obras y servicios del Sector Público Vasco, a no ser que por los tribunales se afirme lo contrario"*.

Por ello, al estar cuestionada y "sub iudice" la conformidad a derecho de una cláusula similar a la analizada, y ello a instancias de un ente integrado en el sector público de esta Administración, esta Junta Asesora conviene con lo concluido por el Departamento de Administración Pública y Justicia en el sentido de posponer cualquier actuación al respecto hasta que recaiga el pronunciamiento judicial correspondiente.

IV.- CONCLUSIONES:

IV.1.- Respecto de la exigibilidad de sometimiento a los Convenios Sectoriales Territoriales

PRIMERA.- Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral entre empleador y empleado serán los que resulten de aplicación conforme a la normativa sustantiva de ámbito laboral, no siendo admisible que una

Administración o Entidad Pública, en su condición de ente contratante o de poder adjudicador del derecho comunitario, pueda imponer, siendo ajena a la relación laboral existente entre empleador y empleado, derechos u obligaciones de carácter laboral diferentes a las que resulten de aplicación conforme a la normativa sustantiva señalada. Por ello, el convenio colectivo cuyo cumplimiento resultará exigible al contratista por el poder adjudicador, será el que resulte de aplicación con arreglo a las disposiciones vigentes en materia de negociación colectiva y por aplicación de las reglas de concurrencia de convenios colectivos.

SEGUNDA.- De conformidad con el artículo 84.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, el convenio de empresa o de grupo de empresas tiene prioridad aplicativa respecto de un convenio sectorial, sea éste de ámbito estatal, autonómico, territorial o inferior, en las materias que en él se recogen, quedando vedada por ley la alteración de dicha prioridad absoluta. Luego la exigencia por el poder adjudicador del sometimiento del contratista a un concreto Convenio Colectivo Sectorial Territorial infringe el ordenamiento jurídico laboral.

TERCERA.- Con arreglo a la normativa comunitaria, las condiciones mínimas de trabajo y empleo que han de garantizarse por los Estados miembros, en relación con los trabajadores desplazados a su territorio, alcanzan a las materias señaladas en el artículo 3.1 de la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, y que en el país de acogida estén establecidas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general. Y, de conformidad con el apartado 8 del mismo artículo 3, se entenderán como tales aquellos "convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos".

CUARTA.- De conformidad con la normativa laboral vigente, no puede afirmarse que las disposiciones que contienen los convenios sectoriales territoriales resultan imperativas para todo empresario del sector en su

integridad, ya que las mismas, al menos en las materias declaradas no disponibles por ellos y reservadas con carácter preferente a los convenios de empresa, han perdido su vocación de aplicación general.

QUINTA.- Que, al parecer, la cláusula propuesta se ve afectada por normativa ajena al ámbito de la contratación pública, por lo que su contenido debería ser analizado, además, desde la perspectiva de la disposiciones que contiene la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado, ámbito del ordenamiento jurídico al que no alcanza la competencia de esta Junta Asesora de la Contratación Administrativa.

IV.2.- Respecto de las demás cuestiones que suscita la cláusula propuesta

PRIMERA.- Habiéndose concluido con la improcedencia de incluir, entre las cláusulas por las que se ha regir un contrato celebrado por un poder adjudicador, el sometimiento del adjudicatario a las disposiciones de los Convenios Sectoriales Territoriales, no ha lugar a analizar el resto de cuestiones que plantea el contenido de la cláusula propuesta, ya que ello únicamente resultaría de interés en el caso de que la exigencia del sometimiento a los convenios sectoriales territoriales tuviera cabida en el estado actual de la normativa sobre contratación y sectorial correspondiente, y ello a los efectos de delimitar su alcance y ámbito de aplicación.

SEGUNDO.- Ello no obstante, y para mayor clarificación del alcance de las cuestiones no abordadas en este informe, es preciso dejar reflejo de las siguientes premisas competenciales:

- a) Que la determinación del convenio colectivo que vincula al adjudicatario de un contrato público con sus trabajadores no es competencia de un poder adjudicador, sino que compete a la autoridad y jurisdicción laborales.
- b) Que la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo que sean de aplicación al contratista y al subcontratista compete a la Inspección de Trabajo del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

- c) Que la apreciación de haber incurrido en infracción del ordenamiento jurídico laboral e imposición de sanciones, en su caso, compete igualmente a los órganos correspondientes del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.
- d) Y, finalmente, que la declaración de existencia de incumplimiento de obligaciones laborales por parte del contratista (o subcontratista) también corresponderá a los órganos hasta ahora señalados, quedando supeditada cualquier medida que se quiera adoptar en el ámbito de la contratación del sector público, por esta causa, a la decisión de la autoridad laboral competente o, en su caso, pronunciamiento judicial correspondiente.

V.- RECOMENDACIÓN

De conformidad con los apartados anteriores, esta Junta Asesora de la Contratación, reunida en PLENO, no puede sino desaconsejar la modificación de los pliegos de cláusulas administrativas vigentes en el sentido pretendido por el Parlamento Vasco, ya que una cláusula por la que se exige "el sometimiento a los convenios sectoriales territoriales de todo adjudicatario o subcontratista de cualquier tipo de obra o servicio que se licite en el sector público vasco...", se revelaría, en determinadas circunstancias, contraria al ordenamiento jurídico-laboral, en la medida en que con ella se querría amparar un incumplimiento normativo a partir de la cobertura que daría otra norma, aparentemente válida, la relativa a la contratación administrativa. Y un pliego de cláusulas administrativas de la contratación del sector público no puede servir para dar amparo a obligaciones excluyentes de las que existan, por su carácter de orden público laboral, en la legislación de este tipo.

Por otra parte, la inclusión de tal cláusula en los pliegos de cláusulas administrativas conllevaría una aplicación desigual de las condiciones laborales, con su correspondiente dosis de discriminación, en la medida en que no siendo exigibles de modo imperativo a todo empresario del sector de que se trate, se

estarían exigiendo obligaciones sociales diferentes según que el contratante fuera una entidad pública o una entidad privada.

Por ello, se recomienda mantener la cláusula relativa a las obligaciones de la contratista en materia laboral, seguridad social y salud en el trabajo con la misma formulación que contienen los pliegos de cláusulas administrativas vigentes, que en lo referente a los extremos analizados en este informe establece:

"Obligaciones de la contratista en materia de laboral, seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo: la empresa contratista está obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, y en particular:

- Cuando las prestaciones a desarrollar estén sujetas a ordenanza laboral o convenio colectivo la contratista está obligada a cumplir con las disposiciones de la ordenanza laboral y convenio colectivo correspondiente".

Consideramos que, con tal formulación, la exigencia al contratista del cumplimiento de las disposiciones convencionales relativas a las condiciones laborales de los trabajadores adscritos a la obra o servicio objeto del contrato, queda suficientemente reflejada en los pliegos, y cualquier concreción del tipo de convenio y/o detalle del contenido exigible supondría, en la situación actual de la normativa laboral, traspasar el ámbito propio de la contratación pública para adentrarse en el ámbito de la interpretación de la legislación laboral, labor ésta de exclusiva competencia, como hemos señalado, de la autoridad laboral competente y, en su caso de orden jurisdiccional correspondiente.

Vitoria-Gasteiz, a 17 de junio de 2014

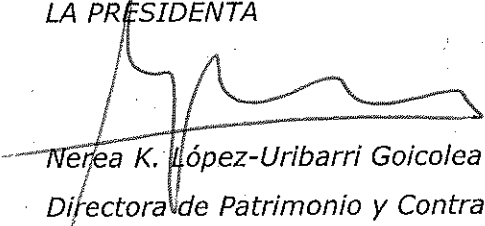
ARANTZA ARBELAITZ GELBENZU, Secretaria de la Junta Asesora de la Contratación Administrativa, CERTIFICA que el PLENO de este

órgano colegiado, en su sesión del día 17 de junio de 2014, acordó por unanimidad aprobar el presente informe.

Y para que conste donde proceda se expide la presente en Vitoria-Gasteiz, a 18 de junio de 2014.

Vº Bº

LA PRESIDENTA


Nerea K. López-Uribarri Goicolea
Directora de Patrimonio y Contratación.

