



Cuestión prejudicial que plantea ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) la Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoaren titularra, en relación con el recurso especial en materia de contratación interpuesto por CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI contra los pliegos del contrato de «Servicio de ayuda a domicilio», tramitado por el Ayuntamiento de Arrigorriaga.

Inscrito en el registro del Tribunal de Justicia con el número	1125381
Luxemburgo: el	28-08-2019
Fax/E-mail:	
Presentado el:	26/8/19
El Secretar por ord Leticia Carrasco Mar Administrado	

Antecedentes

- 1) Con fecha 15 de mayo de 2019, se recibió en el Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoa (en adelante, OARC / KEAO) el recurso especial en materia de contratación interpuesto por CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI contra los pliegos del contrato de «Servicio de ayuda a domicilio», tramitado por el Ayuntamiento de Arrigorriaga.
- 2) El 16 de mayo se solicitaron al poder adjudicador la documentación del expediente de contratación y el informe de respuesta al recurso al que se refiere el artículo 56.2 de la 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 (en adelante, LCSP¹). La citada documentación se recibió en este OARC / KEAO los días 21 y 29 de mayo.
- 3) El objeto del contrato cuyos pliegos han sido recurridos es uno de los servicios incluidos en el anexo XIV de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga

¹ Texto vigente disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902&tn=2&p=20190209>



la Directiva 2004/18/CE (en adelante, Directiva 2014/24/UE), y su valor estimado supera los 750.000 euros.

4) El Ayuntamiento de Arrigorriaga es una autoridad local que tiene la condición de poder adjudicador y, en concreto, de poder adjudicador subcentral, de acuerdo con los apartados 1) y 3) del artículo 2.1 de la Directiva 2014/24/UE.

5) Los pliegos de la licitación, que contienen el régimen jurídico del procedimiento de adjudicación y del contrato, fueron aprobados por el poder adjudicador el día 26 de abril de 2019 y el anuncio de la licitación se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) del día 30 de abril de 2019 (2019/S 084-200929).

6) Por todo lo expuesto en los apartados anteriores, este OARC / KEAO entiende que el contrato está sujeto a la Directiva 2014/24/UE, a la vista de su artículo 4 d).

Naturaleza jurídica del OARC / KEAO.

7) El OARC / KEAO, creado por la Disposición Adicional Octava de la Ley 5/2010, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2011², es un órgano permanente cuya función es la resolución de las reclamaciones y recursos especiales que se le presentan en materia de contratación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 44 y siguientes de la LCSP, que es la normativa nacional de trasposición de la Directiva 89/665/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas, de 21 de diciembre de 1989, relativa a la coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas referentes a la aplicación de los procedimientos de recurso en materia de adjudicación de los contratos públicos de suministros y de obras y sus sucesivas modificaciones. Los citados preceptos de la LCSP establecen que el OARC / KEAO adopta sus decisiones con parámetros exclusivamente jurídicos después de un procedimiento contradictorio. El OARC / KEAO es independiente y ejerce sus funciones con objetividad, imparcialidad y plena autonomía, sin sometimiento a

² Boletín Oficial del País Vasco número 250, de 30 de diciembre de 2010 (<https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2010/12/1006482a.shtml>)



vínculos jerárquicos o instrucciones externas. Finalmente, su competencia no depende de un acuerdo entre las partes y sus resoluciones son vinculantes para ellas.

8) En conclusión, el OARC / KEAO cumple los requisitos para ser considerado «órgano jurisdiccional» a los efectos del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE), como ya estableció el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) en los apartados 20 a 25 de su sentencia de 20 de septiembre de 2018, asunto C-546/16, «Montte», ECLI:EU:C:2018:752.

Alegaciones de las partes

9) Además de otros motivos de impugnación referidos a otras cuestiones, CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI alega que los pliegos incumplen el artículo 122.2 de la LCSP, que establece que en los pliegos de cláusulas administrativas particulares debe incluirse la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación; concretamente, el Convenio Colectivo de referencia sería, según el recurrente, el Convenio Colectivo del Servicio de ayuda a domicilio de Bizkaia (publicado en el Boletín Oficial de Bizkaia nº 94, de 20 de mayo de 2014, código de convenio número 48004565011997)³.

10) Por su parte, el Ayuntamiento de Arrigorriaga se opone a la pretensión alegando que el adjudicatario del contrato debe subrogarse en los contratos de trabajo del personal que venía ejecutando la prestación y que el Anexo I del Pliego de Prescripciones Técnicas ya señala que a dicho personal subrogado le es de aplicación el convenio sectorial al que se refiere el recurrente.

El Derecho nacional

11) El artículo 122.2 de la LCSP establece lo siguiente:

³http://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2014/05/20140520a094.pdf?hash=e51d04422896bf8649e7163196c22f44#page=190



2. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares, se incluirán (...); la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación (...).

12) Debe señalarse que, aunque el artículo 122.2 de la LCSP se refiere literalmente a las condiciones salariales «conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación», de los antecedentes legislativos de esta disposición⁴, en los que se justifica la inclusión de esta obligación en los pliegos en la necesidad de prevenir eventuales maniobras por parte de empresas concurrentes orientadas a reducir de forma anormal o desproporcionada los precios de mercado y los costes vinculados al contrato en perjuicio de los derechos de los trabajadores y de la competencia, y de la interpretación ampliamente generalizada del precepto que hacen los operadores jurídicos nacionales, se deduce que su finalidad es garantizar, al menos, dichas condiciones salariales, pero sin oponerse a que los trabajadores puedan disfrutar de condiciones más favorables en virtud de lo dispuesto en otros Convenios Colectivos aplicables o en sus contratos de trabajo.

13) La disposición adicional cuadragésima séptima de la LCSP establece lo siguiente:

Disposición adicional cuadragésima séptima. Principios aplicables a los contratos de concesión de servicios del anexo IV y a los contratos de servicios de carácter social, sanitario o educativo del anexo IV⁵.

Sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones de esta Ley y, entre otras, de las relativas al establecimiento (...) de las condiciones especiales de ejecución, en los procedimientos de licitación de contratos de concesión de los servicios que figuran en el anexo IV y de contratos de carácter social, sanitario o educativo también del anexo IV, los órganos de contratación velarán en todas sus fases por la necesidad de garantizar la calidad, la continuidad, la accesibilidad, la asequibilidad, la disponibilidad y la exhaustividad de los servicios; las necesidades específicas de las distintas categorías de usuarios, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables; la implicación de los usuarios de los servicios; y la innovación en la prestación del servicio.

(...).

⁴ Las enmiendas parlamentarias que son origen al texto final están disponibles en http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/A/BOCG-12-A-2-2.PDF y el informe de la ponencia en http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/A/BOCG-12-A-2-4.PDF

⁵ El anexo IV de la LCSP es la incorporación del anexo XIV de la Directiva 2014/24/UE.



14) Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, cuyo vigente texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre⁶, es la norma nacional que regula la negociación colectiva y los convenios colectivos. De su contenido son especialmente relevantes para la presente cuestión los siguientes artículos:

Artículo 82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

(...)

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

(...)

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

(...)

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la

⁶ Texto disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20190312&tn=6>



producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

(...)

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito 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.

(...)

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

(...)

El Derecho de la Unión Europea

15) Considerando 98 de la Directiva 2014/24/UE



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.

Las condiciones de ejecución de un contrato pueden tender también a favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, la protección medioambiental o animal, respetar en lo sustancial los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y contratar un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional.

16) Considerando 104 de la Directiva 2014/24/UE

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.

Las condiciones de ejecución de un contrato deben figurar en el anuncio de licitación, el anuncio de información previa que se utilice como medio de convocatoria de licitación o la documentación de la contratación.

17) Artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE

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.

Apreciación del OARC / KEAO

18) Si bien el Ayuntamiento de Arrigorriaga alega que en las bases de la licitación ya se expresa que al personal a subrogar le es de aplicación el convenio sectorial al que se refiere el recurrente, la resolución del recurso especial en materia de contratación precisa de un pronunciamiento sobre la aplicación del artículo 122.2 de la LCSP al caso, pues la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación abarca a todos los trabajadores que ejecuten la prestación, actualmente o en el futuro, sean trabajadores subrogados o no.

19) Las estipulaciones de los pliegos que permiten la valoración de la aplicación del convenio colectivo sectorial como criterio de adjudicación o que lo imponen como condición especial de ejecución han sido anuladas por varias sentencias judiciales o resoluciones de órganos administrativos de recursos contractuales, entre otras razones, por entenderlas contrarias al Derecho de la Unión Europea.⁷

20) No obstante, las sentencias o resoluciones citadas en el apartado anterior se refieren a contratos públicos a los que les era de aplicación la Directiva 2014/24/UE si bien ésta no se había traspuesto aún al derecho interno, por lo que se hallaban regulados por la norma anterior a la LCSP⁸, que no contenía ningún precepto similar al vigente artículo 122.2.

21) El artículo 122.2 de la LCSP impone a los poderes adjudicadores la obligación de establecer en los pliegos de los contratos que celebren una condición especial de

⁷ Ver, por todas, la sentencia de 14 de marzo de 2019, nº 181/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ECLI: ES:TSJM:2019:2283, y las que en ellas se citan, así como las Resoluciones de este OARC / KEAO 59/2017 y 1/2018 (se adjunta anexo).

⁸ Se trata del derogado Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17887>



ejecución de las recogidas en el artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE, basada en consideraciones de tipo social y que beneficia a los trabajadores que ejecutan la prestación (ver, en este sentido, el apartado 54 de la sentencia del TJUE de 17 de noviembre de 2015, asunto C-115/14, «RegioPost», ECLI:EU:C:2015:760, en adelante, «sentencia RegioPost»)

22) De acuerdo con la legislación laboral española expuesta más arriba, cabe que una empresa abone legalmente a sus trabajadores un salario más bajo que el fijado en el convenio sectorial en cuyo ámbito se incluye dicha empresa, bien porque así lo fija un convenio de empresa, que goza en esta materia de «prioridad aplicativa», bien porque se ha acordado la inaplicación de dicho convenio sectorial por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (figura generalmente conocida como «descuelgue»).

23) Consecuentemente, la cláusula recogida en el artículo 122.2 de la LCSP podría obligar a una empresa a abonar a los trabajadores que vayan a ejecutar la prestación contractual salarios más altos que los que venían percibiendo (aunque estos últimos salarios se ajustaran al régimen jurídico general de los convenios colectivos y a las normas que fijan el salario mínimo); ello puede suponer una carga económica adicional que puede impedir, obstaculizar o hacer menos interesante la presentación de una oferta (ver el apartado 69 de la sentencia del TJUE de 17 de noviembre de 2015, asunto C-115/14, «RegioPost», ECLI:EU:C:2015:760).

24) De acuerdo con la sentencia «RegioPost», es aceptable, a la vista del artículo 26 de la Directiva 2004/18 (cuyo contenido es similar al del artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE), interpretado en relación con la Directiva 96/71, el establecimiento de una norma imperativa de protección mínima que impone la observancia por las empresas establecidas en otros Estados miembros de una cuantía de salario mínimo (fijada en la misma norma, ver los apartados 62 y 75 de la sentencia RegioPost) en favor de sus trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida para la ejecución de ese contrato público.

25) Sin embargo, por las razones que se expresan en los siguientes apartados, el OARC / KEAO considera dudoso que la doctrina de la sentencia «RegioPost» sea aplicable al caso, según se deduce, especialmente, de la lectura conjunta de sus



propios apartados 62 y 73 y siguientes y de la sentencia del TJUE de 3 de abril de 2008, asunto C- 346/06, «Ruffert», ECLI:EU:C:2008:189 (en adelante, «sentencia Ruffert»).

26) Conviene señalar que el artículo 122.2 de la LCSP no ha modificado o derogado, ni totalmente, ni para el ámbito de la contratación pública, la normativa general sobre convenios y negociación colectiva ni la normativa sobre salario mínimo o sobre garantías mínimas de los trabajadores desplazados,⁹ sino que tan solo contiene un mandato a los poderes adjudicadores para que incluyan una cláusula en los contratos que garantice, al menos, las condiciones salariales del convenio sectorial; por lo tanto, la fuente de la aplicación de dichas condiciones sería única y exclusivamente el propio contrato público.

27) Por otro lado, debe tenerse en cuenta que, a diferencia del caso analizado en la sentencia «RegioPost», el artículo 122.2 de la LCSP no fija él mismo ninguna cuantía de salario mínimo, por lo que no es una «disposición legal» sobre salario mínimo en el sentido de la Directiva 96/71 (ver, por ejemplo, el apartado 24 de la sentencia «Ruffert»), y la legislación española ya establece con carácter general una cuantía de salario mínimo sin distinguir los contratos públicos y los del sector privado¹⁰.

28) Los convenios colectivos sectoriales, cuya obligación de cumplimiento en cuanto a las condiciones salariales se ha de incorporar a los pliegos de todas las licitaciones conforme al artículo 122.2 de la LCSP, no son de aplicación general en el sentido de que las empresas incluidas en su ámbito pueden abonar legalmente salarios más bajos que los en él establecido si así lo determina un convenio colectivo de empresa o un acuerdo de «descuelgue»¹¹; de hecho, la misma exigencia de que se incluya en

⁹ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-22895>

¹⁰ Fijado Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17773-consolidado.pdf>

¹¹ Tanto la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa como el «procedimiento de descuelgue» fueron medidas introducidas por el Capítulo III de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral cuya Exposición de Motivos afirma que «El capítulo III agrupa diversas medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. (...) En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. (...) En cuarto lugar, en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias



los contratos públicos una cláusula como la prevista en el artículo 122.2 de la LCSP es una prueba clara de que las condiciones salariales de los convenios colectivos sectoriales no vinculan a todos los potenciales adjudicatarios del contrato por su mera fuerza vinculante, pues en tal caso la cláusula sería superflua.

29) A la vista de estas consideraciones, este OARC / KEAO entiende que, por el contrario, cabe preguntarse si, dadas las circunstancias del caso, no es aplicable al caso la doctrina de la sentencia «Ruffert», que declara contraria al Derecho de la UE una medida que, en síntesis, obliga al poder adjudicador a exigir al adjudicatario del contrato a que abone 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.

30) Finalmente, como en la sentencia «Ruffert» (apartado 15), cabe dudar de que el compromiso de observar los convenios colectivos sectoriales esté justificado por razones imperiosas de interés general y no vaya más allá de lo necesario para la protección de los trabajadores y, asimismo, resulta dudoso que pueda justificarse que la medida solo resulte necesaria a los trabajadores que ejecutan un contrato público y no a los que ejecutan un contrato del sector privado (apartado 40 de la sentencia Ruffert), habida cuenta de que en estos últimos tendrán prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa y el procedimiento de descuelgue en materias como la cuantía de salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, respecto del convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior

31) Llegados a este punto, la resolución del motivo de impugnación planteado por CC.OO. depende de la aplicación de una norma nacional de cuya adecuación a la Directiva 2014/24/UE cabe dudar. Consecuentemente, este OARC / KEAO plantea ante el TJUE, al amparo del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y de los artículos 93 y siguientes del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, la siguiente cuestión:

responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.»



¿Se opone la Directiva 2014/24/UE a una legislación nacional como el artículo 122.2 de la LCSP, que obliga a los poderes adjudicadores a incluir en los pliegos que rigen un contrato público una condición especial de ejecución que impone al adjudicatario la obligación de garantizar, al menos, las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación, incluso aunque dicho Convenio Colectivo sectorial no vincule a la empresa adjudicataria según la normativa reguladora en materia de negociación y convenios colectivos, la cual establece la primacía del convenio de empresa en materia salarial y la posibilidad de no aplicar un convenio colectivo vigente por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción?

Vitoria-Gasteiz, 2019ko abuztuaren 6a

Vitoria-Gasteiz, 6 de agosto de 2019

Maria Begoña Arrotajauregui Jayo

Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoaren titularra

Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales