



**Informe de la Secretaria de la Central de Contractació en relació a la consulta realitzada per la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria relativa a l'abast de les clàusules 31 i 50 del Plec de clàusules administratives particulars de l'Acord Marc del servei de neteja de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels ens del sector públic autònom.**

**Fets**

1. En data 13 juliol de 2016 la secretària general de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, en qualitat d'òrgan destinatari de l'Acord marc, ha presentat una consulta a la Central de Contractació de la Conselleria d'Hisenda i Administracions públiques relativa a la interpretació que s'ha de donar a les clàusules 31 i 50 del Plec de clàusules administratives particulars (PCA) de l'Acord marc del servei de neteja.

Concretament, es planteja la necessitat d'emetre un informe pels dubtes sorgits en relació a les conseqüències reals en el cas d'incompliment dels drets reconeguts en el conveni col·lectiu del sector i la resta de normes laborals i socials, fent especial menció als casos en que s'hagi de donar compliment a la obligació de subrogació de personal.

2. Analitzats els termes de la consulta, s'emet el present informe per tal d'aclarir els dubtes plantejats, i prèviament a la concessió d'audiència a les empreses adjudicatàries, la qual cosa permetrà avaluar la necessitat d'instruir o no un procediment d'interpretació en els termes que preveuen els articles 210 i 211 del Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de contractes del sector públic i l'article 97 del Reial decret 1098/2001, de 12 d'octubre, d'aprovació del Reglament de la Llei de contractes de les administracions públiques.

**Fonaments jurídics**

1. La clàusula 31 del PCA regula les obligacions de les empreses adjudicatàries en matèria de personal, i disposa entre d'altres, els aspectes següents:



L'apartat 2 disposa que *les empreses adjudicatàries de l'Acord marc estan obligades al compliment de les disposicions vigents en matèria de legislació laboral, especialment les contingudes en el conveni col·lectiu aplicable o, si escau, en els acords a què hagin arribat l'empresa i els representants dels treballadors així com les relatives a la legislació social, de prevenció de riscos laborals, d'integració social de les persones amb discapacitat, fiscal, de protecció de dades personals i mediambientals (...).*

L'apartat 4 *in fine* afegeix que *en tot cas, es considera condició especial d'execució el compliment de les obligacions salarials mínimes per part de les empreses de neteja, que als efectes de l'article 223 f del TRLCSP tindrà la consideració d'obligació essencial. Els òrgans de contractació podran en qualsevol moment realitzar actuacions tendents a la comprovació del compliment d'aquestes obligacions.*

I d'acord amb l'apartat 6, *en els immobles en els quals ja hi ha contracte de serveis de neteja, l'obligació de subrogar el personal operatiu es regirà per les condicions establertes en el corresponent conveni col·lectiu. L'òrgan de contractació ha de facilitar als licitadors la informació exigida per la legislació vigent i altres normes i convenis d'obligat compliment sobre les condicions dels contractes dels treballadors als quals afecti la subrogació, amb la finalitat de permetre l'avaluació dels costos laborals que impliquen aquesta mesura.*

2. Per la seva banda, la clàusula 50 del PCA, regula les penalitats imposables a les empreses contractistes per la comissió de faltes que comportin algun tipus d'incompliment contractual. Concretament, es considera falta molt greu, penalitzable fins a un 2% del preu d'adjudicació, entre d'altres, l'incompliment reiterat dels drets reconeguts en el conveni col·lectiu de neteja i la resta de normes laborals i socials.

3. Per la seva banda, el Conveni col·lectiu del sector de la neteja d'edificis i locals de les Illes Balears, inscrit i disposat en el Registre de Convenis col·lectius mitjançant Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria de 27 d'octubre de 2015 (BOIB núm. 167, de 12 de novembre de 2015), disposa a l'article 5 que les condicions que s'estableixin en el Conveni tenen la consideració de mínimes, i en la seva conseqüència, el personal que tingui condicions superiors a les pactades en aquest Conveni els seran mantingudes i respectades.

4. Dit això, per tal d'aclarir els dubtes sorgits, cal fer especial esment en primer lloc, al fet de que l'òrgan de contractació, en el moment de la redacció del PCA de l'Acord marc, va atorgar el caràcter de condició especial d'execució el



compliment de les obligacions salarials mínimes (clàusula 31.4 *in fine*); en conseqüència, tal com indica la clàusula 51 del PCA, l'incompliment d'aquesta condició especial d'execució durant l'execució de qualsevol contracte per part de les empreses adjudicatàries de l'Acord marc, es considerarà causa de resolució, d'acord amb el que disposa l'article 223 f del TRLCSP.

I quan el PCA es refereix a les obligacions salarials mínimes s'ha d'entendre que aquestes són les previstes en el Capítol V del Conveni col·lectiu del sector abans esmentat.

En conseqüència, les empreses que han resultat adjudicatàries de l'Acord marc, en el marc de qualsevol contracte derivat hauran de donar compliment, pels seus treballadors i pels subrogats, al règim salarial previst en el Conveni col·lectiu; sense perjudici de que en les seves relacions professionals privades alienes a l'Acord marc subscrit amb l'administració, puguin acollir-se a qualsevol altre pacte de tipus laboral o social legalment acordat al marge del Conveni col·lectiu, en exercici del seu dret a "*despenjar-se*" del Conveni, d'acord amb allò previst a l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord adoptat entre l'empresa i els representants dels treballadors.

5. Per altra banda, i en consonància l'anterior, quan l'òrgan de contractació, a la clàusula 31.2 obliga a les empreses adjudicatàries al compliment de les disposicions vigents en matèria de legislació laboral, especialment les contingudes en el conveni col·lectiu aplicable **o, si escau**, en els acords a què hagin arribat l'empresa i els representants dels treballadors, s'ha d'entendre que aquests acords al marge del conveni, seran d'aplicació, si escau, quan comportin condicions més beneficioses pels treballadors, ja que el que preveu el conveni té la consideració de "mínim", tal com assenyala l'article 5 d'aquest.

Això respon sens dubte a la tendència legislativa i jurisprudencial actual favorable a la inclusió de criteris socials en la contractació pública, amb l'objectiu d'aconseguir una contractació socialment més responsable, que necessàriament requereix incorporar en els procediments contractuals objectius específics de política social, com fomentar la estabilitat i qualitat en l'ocupació, promoció de la igualtat efectiva entre homes i dones, responsabilitat social de les empreses, les mesures de conciliació de la vida



laboral i familiar, inserció de persones discapacitades, etc. Aquesta tendència es plasma de forma expressa en les noves directives de contractació que es refereixen a la "contractació estratègica", que permet implementar amb la contractació pública les polítiques públiques en àrees que es consideren essencials. En aquest sentit, el Consell de Govern ha adoptat recentment Acord de 29 d'abril de 2016 pel qual s'estableixen directrius per a la inclusió de clàusules de caràcter social en la contractació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i el seu sector públic instrumental.

### **Conclusió**

Les clàusules 31 i 50 del PCA de l'Acord marc del servei de neteja de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels ens del sector públic autonòmic, s'han d'interpretar en el sentit següent:

1. La clàusula 31.4 *in fine* del PCA estableix com condició especial d'execució el compliment de les obligacions salarials mínimes; **l'incompliment d'aquestes obligacions**, que són les previstes en el règim salarial del Capítol V del **Conveni col·lectiu del sector** de la neteja a les Illes Balears, en qualsevol contracte derivat basat en l'Acord marc, ja sigui amb el personal propi o amb el subrogat, serà **causa de resolució** de l'Acord marc subscrit amb l'adjudicatària.

2. La clàusula 31.2 del PCA obliga a les empreses adjudicatàries al compliment de les disposicions vigents en matèria de legislació laboral, especialment les contingudes en el conveni col·lectiu aplicable o, si escau, quan siguin més beneficioses pels treballadors, en els acords a què hagi arribat l'empresa i els representants dels treballadors; d'acord amb la clàusula 50 del PCA, **l'incompliment** reiterat dels drets reconeguts en el conveni col·lectiu, ja sigui amb el personal propi com amb el subrogat, **sempre que no sigui causa de resolució per afectar al règim salarial, podrà donar lloc a la imposició de penalitats**.

La secretària de la Central de contractació

  
Matilde Martínez Montero

  
Central de Contractació

Palma, 15 de juliol de 2016