

# CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL O DE EMPRESA APLICABLE EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS TRAS LA LEY 9/2017\*

JESUS LAHERA FORTEZA  
*Profesor Titular Derecho del Trabajo*  
Universidad Complutense

**EXTRACTO** **Palabras Clave:** Convenio colectivo aplicable, contrato público, reforma laboral

La Ley de Contratos Públicos 9/2017 se ha presentado en ocasiones como una contrarreforma laboral que inicia el fin de la primacía del convenio de empresa. El análisis de los distintos escenarios de aplicación de convenio colectivo en los contratos públicos tras esta Ley desmiente esta afirmación. Como desarrollo en este estudio, esta ley especial administrativa ni deroga la norma laboral ni la excepciona con carácter general, salvo en los salarios o en los costes laborales de determinados contratos públicos que determinan el precio de la oferta pública y especifican los pliegos de condiciones. La aplicación de la prioridad material del convenio de empresa del art.84.2 ET continúa siendo muy amplia en los contratos públicos. Defiendo en este análisis que esta opción política equilibrada puede ser un buen referente para la futura reforma de las contrataciones privadas o incluso del propio art.84.2 ET.

**ABSTRACT** **Key Words:** Applicable collective agreement, public contract, labour reform

The law of public contracts 9/2017 has been presented occasionally as a labor counter that begins the end of the primacy of the Convention company. The analysis of the different scenarios of application of collective agreement on public contracts after this Bill belies this claim. Development in this study, this special administrative law or derogates the labour standard or exceptional in General, except wages or labor costs of certain public contracts that determine the price of the initial public offering and the tender documents specify. The application of the material of the company of the art.84.2 ET Convention priority continues to be very broad in public contracts. I advocate in this analysis that this balanced political choice can be a good reference for the future reform of private contracts or even the own ET art.84.2.

\* Este artículo es publicado en el marco del proyecto de investigación "Los derechos fundamentales ante el cambio del empleo público en la era digital" DER2017-83488-C4-4-R (AEI/FEDER, UE) dentro de un proyecto coordinado de las Universidades de Sevilla, Vigo, Valencia y País Vasco.

**ÍNDICE:**

1. CONTEXTO DEL PROBLEMA DE LA APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS
2. MARCO JURIDICO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA LEY 9/2017 DE CONTRATOS PÚBLICOS
3. ESCENARIOS DE APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS
4. LA AUSENCIA DE UNA CONTRARREFORMA LABORAL DEL ART.84.2 ET EN LA LEY 9/2017
5. UN REFERENTE UTIL PARA LA REFORMA DE LAS CONTRATAS PRIVADAS Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**1. CONTEXTO DEL PROBLEMA DE LA APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS**

La prioridad del convenio colectivo de empresa del art.84.2 ET de la reforma laboral 2012, en las materias esenciales laborales incluyendo cuantías salariales, causó algunos desajustes con ofertas anormalmente bajas y competencia desleal en las contrataciones públicas. Las ventajas que ofrecía un convenio colectivo propio de empresa, con garantías de aplicación, permitió a algunas empresas concesionarias y contratistas presentarse, a las ofertas públicas, con bajas tarifas, calculadas sobre salarios inferiores a los establecidos en los convenios sectoriales. Las Administraciones Públicas, con exigencias de control de gasto y racionalización de recursos, terminaron en ocasiones adjudicando a este tipo de empresas los contratos públicos, originando este tipo de tensiones y desajustes. La competencia desleal en las contrataciones públicas fue una derivada del nuevo art.84.2 ET.

Ante este problema, la aplicación del convenio sectorial con carácter prioritario sobre el de empresa era ya, en ocasiones, una condición exigida en algunos procesos de contratación pública anteriores a la entrada en vigor de la nueva LCP 9/2017. Prueba de ello es, por ejemplo, la Resolución del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid 31 de enero de 2018, dictada bajo la aplicación la ley anterior de Contratos del Sector Público (Real Decreto Legislativo 3/2011), donde se convalida la exigencia contenida en el pliego de cláusulas administrativas particulares de aplicar, a las empresas concurrentes, las tablas salariales del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad.

Pero estos pronunciamientos no eran pacíficos<sup>1</sup>. En contraposición, alguna Sentencia, como, por ejemplo, la del TSJ de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) 7 de junio 2017, declaraba nula la condición establecida en el pliego de condiciones que otorgaba puntos extra si se aplicaba por el licitador las retribuciones previstas en el convenio sectorial.

<sup>1</sup> Preciado Domenech, C.H, 2018, p.85-88.

La Ley 9/2017 de contratos públicos (LCP) intenta responder a este problema, cuando en su exposición de motivos menciona claramente la conveniencia de seleccionar las ofertas de mejor calidad/precio, evitar ofertas anormalmente bajas y luchar contra la competencia desleal en las contrataciones públicas. Existe, desde la Ley 9/2017, una toma de conciencia de esta derivada del nuevo art.84.2 ET, con una proyección específica en el ámbito de la contratación pública. La herramienta para corregir el problema es, de inicio, la recuperación del convenio sectorial, en especial en materia salarial, corrigiendo estos efectos negativos del art.84.2 ET<sup>2</sup>.

La idea fuerza de la medida legislativa, introducida en enmiendas durante el proceso de su elaboración, es que sentando un suelo sectorial convencional se desactiva la presentación de ofertas de baja tarifa conexas a salarios inferiores y se corrige, en parte, la competencia desleal en los contratos públicos. Se responde, en definitiva, a una problemática social-laboral detectada tras la prioridad del convenio de empresa del nuevo art.84.2 ET.

## **2. MARCO JURIDICO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA LEY 9/2017 DE CONTRATOS PÚBLICOS**

Es con base a las anteriores consideraciones por lo que la nueva LCP establece una serie de reglas que vienen a poner en cuestión la aplicación prioritaria del convenio colectivo de empresa prevista en el artículo 84.2 ET imponiendo, expresamente, la aplicación de los convenios colectivos sectoriales. Más concretamente, su incidencia está relacionada con los aspectos económicos (salarios y costes laborales) relativos a los contratos del sector público, en todas sus modalidades previstas en el artículo 12 LCP, sobre la base de considerar que la aplicación prioritaria de los convenios colectivos de empresa frente a los sectoriales del artículo 84.2 ET constituye una de las causas que han motivado las ofertas de bajo coste, lo que a la postre ha provocado los graves desajustes denunciados en el ámbito de la contratación pública.

Las bases jurídicas presentes en la Ley 9/2017 de contratos públicos (en adelante LCP) con esta dirección son las siguientes.

En unos preceptos, se menciona la obligación de cumplir el convenio colectivo aplicable, pero sin distinción entre sectorial o de empresa.

-Art.35.1.n LCP-contenido mínimo del contrato público: “La obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución del contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación”

-Art.201 LCP-adjudicaciones del contrato público: “Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de

<sup>2</sup> Martín Hernández, M.L, 2018; Rojo Torrecilla, E, 2017; Casas Baamonde, M.E y García Quiñones, J.C, 2018; Cavas Martínez, F, 2018; Vallecillo Gómez, M.R, 2018.

los contratos los contratistas cumplen con las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la UE, el derecho nacional, los convenios colectivos y las disposiciones de derecho internacional”

-Art.211.1.i LCP-resolución del contrato público: “el incumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos en vigor para estos trabajadores durante la ejecución del contrato”

-100.2 LCP-presupuesto base de licitación: “en los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia”.

En otros preceptos, se menciona ya expresamente al convenio colectivo sectorial aplicable.

-Art.101.2 LCP: “en los contratos de servicios y concesión de servicios en los que sea relevante la mano de obra... se tendrá especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación”

-Art.102.3 LCP: “en aquellos servicios en los que el coste económico principal sean los costes laborales deberán considerarse los términos económicos de los convenios colectivos sectoriales nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de servicios”

-Art.122.2 LCP: “en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán ... las consideraciones sociales, laborales y medioambientales que como criterios de solvencia, de adjudicación o condiciones especiales de ejecución se establezcan y la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio colectivo sectorial de aplicación”. Hay que recordar que los contratos públicos se ajustan al contenido de los pliegos de cláusulas administrativas particulares (art.112.4 LCP)

-Art.202.2 LCP: “los órganos de contratación podrán establecer condiciones de ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato... las consideraciones de tipo social o relativas al empleo podrán introducirse entre otras con las siguientes finalidades ... el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables”

-Art.149.4 LCP-rechazo de ofertas anormalmente bajas por “incumplimiento de los convenios sectoriales vigentes en aplicación de lo establecido en el art.201”

### **3. ESCENARIOS DE APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS**

Se deben distinguir, por tanto, tres escenarios en la LCP.

### *1. Todos los contratos públicos*

Se aplica el convenio sectorial en salarios. En este marco jurídico, la LCP se refiere, sistemáticamente, a las “condiciones salariales” del convenio sectorial como contenido del pliego de condiciones de cualquier contrato público, por lo que, desde esta perspectiva, parece que la aplicación, al menos, de las tablas salariales del convenio de sector resulta clara.

En este sentido hay que tener en cuenta fundamentalmente el mencionado artículo 122.2 LCP, en el que se prevé que en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán, entre otras consideraciones, “la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación”. A partir de este precepto, parece clara la aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo sectorial, y por tanto la excepción material al art.84.2 ET, a cualquier contrato público. La delimitación salarial en estos casos excluye las partidas extrasalariales (dietas, kilometraje) o beneficios sociales (planes de pensiones, seguros médicos o de vida, premios de jubilación, etc.), así como otros costes laborales y condiciones convencionales que pudieran estar previstas en el convenio de empresa. Esta opción generalizada, exclusivamente salarial, es coherente con el art.149.4 LCP, que, en una interpretación sistemática del art.201 y 122.2 LCP, rechaza ofertas anormalmente bajas por incumplir los salarios del convenio sectorial aplicable.

Si se diera el supuesto de unos salarios mayores en el convenio de empresa, frente al de sector, una interpretación finalista del art.122.2 LCP conlleva a concluir que resultaría aplicable el convenio de empresa.

### *2. Contratos públicos donde la mano de obra sea relevante y los costes laborales constituyan el coste económico principal*

Se aplica el convenio colectivo sectorial en materia de costes laborales (concepto más amplio que el de salarios). Efectivamente, ya no en cualquier contrato público, sino tan sólo en aquéllos donde “la mano de obra sea relevante” (art. 101.2 LCP) y en los que “los costes laborales constituyan el coste económico principal” (art. 102.3 LCP) se aplica, “en los costes laborales”, el convenio sectorial. En estos casos, los pliegos de condiciones deberán tener en cuenta los costes laborales de los convenios colectivos sectoriales de aplicación.

El supuesto implica una doble delimitación.

De un lado, diferenciar este tipo de contrato público. En los contratos de servicios (art.15-17 CP), como vigilancia o limpieza, existirán normalmente más indicios de ambos factores, operando entonces la aplicación del convenio sectorial en el coste laboral del contrato público. Mientras que en contratos, por ejemplo, de realización y ejecución de obras (arts.13-14 LCP) será más complicado el ha-

llazgo de este tipo de indicios, aún sin descartarlo, porque en la medida en que en esos contratos se incluyan determinados servicios (desde un topógrafo, un vigilante de seguridad, un recepcionista, personal administrativo, etc.), la aplicación de estos artículos 101.2 o 102.3 LCP podría ser más clara. La Administración correspondiente deberá tipificar este tipo de contrato público, para en consecuencia, respetar estos preceptos en el pliego de condiciones.

De otro lado, determinar el alcance de los costes laborales derivados de aplicar los convenios sectoriales. No se exige una aplicación íntegra del convenio sectorial frente al de empresa, sino que en los pliegos de condiciones se tengan en cuenta los costes laborales de dichos convenios. Es evidente que el término coste laboral es más amplio que los salarios y que se tendrán que aplicar condiciones sectoriales extrasalariales y sociales que determinen el conjunto de retribuciones recibidas por estos trabajadores. De ahí esta diferencia entre contratos públicos. Pero ello no implica aplicar todo el convenio sectorial y desplazar totalmente al convenio de empresa. Las condiciones convencionales ajenas a la determinación del coste laboral – clasificación profesional, sanciones disciplinarias, organización del tiempo de trabajo etc ...- pueden ser perfectamente las establecidas en el convenio de empresa.

De igual modo, si el convenio de empresa tiene unos costes laborales más altos que el de sector, la interpretación finalista de la LCP concluye con la prevalencia del convenio de empresa.

### *3. Contratos públicos con condiciones particulares sociales*

Finalmente, el artículo 202.2 LCP hace referencia a las consideraciones de tipo social que “podrán incluirse” en los contratos públicos. Entre las mismas, se mencionan aquellas que permitan garantizar “el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables”. Por tanto, los pliegos de condiciones en sus aspectos sociales particulares podrán exigir la aplicación del convenio colectivo sectorial, con carácter más amplio a estos supuestos. Habrá que observar la presencia en el pliego de este tipo de condiciones sociales, exigidas por la Administración Pública, que, en cualquier contrato público, puede conllevar tener que aplicar convenios sectoriales frente al de empresa.

Este tipo de pliegos con condiciones sociales entiendo puede determinar el alcance de esta exigencia. No necesariamente implica aplicar íntegramente todo el convenio sectorial y desplazar absolutamente el convenio de empresa. Ello puede ser una exigencia, pero no inevitable. Se pueden determinar condiciones concretas de los convenios sectoriales que la empresa se obliga en el pliego a cumplir. El art. 202.2 LCP es potestativo y con un gran margen de actuación para el órgano de contratación pública.

Estos tres escenarios determinan, por tanto, distintos grados de afectación al art.84.2 ET.

En cualquier contrato público, el convenio colectivo de empresa cede en las cuantías salariales, sin desplazarlo en el resto de materias donde tiene garantizada la prioridad aplicativa.

En contratos públicos donde resulte relevante la mano de obra y los costes laborales constituyan el coste principal, el convenio colectivo de empresa cede en los costes laborales que configuran toda la retribución de un trabajador, sin desplazarlo tampoco en el resto de materias donde tiene garantizada la prioridad aplicativa.

En contratos públicos sujetos a pliegos de condiciones sociales, habrá que estar a lo definido por el órgano de contratación. En estos casos, pueden quedar indicadas las materias en las que prevalece el convenio sectorial o obligar a aplicar íntegramente el convenio sectorial. Sólo en este último caso sería completamente desplazado el convenio de empresa y, por tanto, desactivado el art.84.2 ET.

En este marco, puede afirmarse que la aplicación de la prioridad material del convenio de empresa del vigente art.84.2 ET continúa siendo amplia en la ejecución de contratos públicos.

#### **4. LA AUSENCIA DE UNA CONTRARREFORMA LABORAL DEL ART.84.2 ET EN LA LEY 9/2017**

Estos escenarios desmienten, por tanto, que la LCP sea una contrarreforma de la prioridad aplicativa del convenio de empresa y que el art.84.2 ET haya quedado desactivado en los contratos públicos. Desde las consideraciones expuestas, los supuestos delimitados en la LCP y que han sido analizados creo son claros. La prioridad en salarios del convenio sectorial es la medida de mayor impacto. Pero luego se diferencia a los contratos públicos donde la mano de obra es relevante o su coste económico es el principal de los que no. Y se menciona en estos supuestos el coste laboral, no todas las condiciones del convenio sectorial. El art. 201 LCP, por su parte, establece la potestad de los pliegos de condiciones de establecer condiciones específicas, entre las que podría estar la aplicación del convenio sectorial, pero en ningún caso impone tal obligación. Y en estos supuestos, el órgano de contratación debe justificar y razonar la vinculación de esta opción con el contrato, sin ser una potestad administrativa discrecional.

Ello explica, como hemos apuntado de inicio, que en la LCP no se haga referencia en ocasiones al ámbito del convenio aplicable ni menciones literales a los convenios sectoriales<sup>3</sup>. No son errores técnicos, sino consecuencia de una decisión política de no desterrar de los contratos públicos el art.84.2 ET. Así, el art.

<sup>3</sup> Casas Baamonde, M.E y García Quiñones, 2018.

211.1.i LCP alude al respeto a las condiciones establecidas en los “convenios colectivos en vigor”, y el artículo 35.1.n LCP, que se refiere, al establecer el contenido mínimo del contrato con la Administración, a la “obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución del contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación”. En similares términos, el artículo 100.2 LCP, que regula el presupuesto base de licitación, establece que “en los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia”.

Partiendo de estas definiciones y del tenor legal, puede entenderse perfectamente incluido y respetado en las mismas un convenio colectivo de empresa negociado y acordado conforme a los requisitos del Título III ET. Y asumida esta premisa, resulta aplicable la garantía de su prioridad aplicativa del art.84.2 ET, como también, en su caso, la regla de prior in tempore del art.84.1 ET.

En todo caso, va a depender de la práctica administrativa de los pliegos de condiciones comprobar hasta qué punto se impone el convenio sectorial frente al de empresa y el alcance también material de este tipo de imposiciones. Pero este tipo de decisiones, que excepciona un marco laboral legal vigente, debe estar fundamentado y justificado en relación con el objeto del contrato, sin pertenecer a la discrecionalidad administrativa. El marco regulador de la LCP es condescendiente con la prevalencia del convenio de empresa, salvo las excepciones analizadas, sobre todo en materia salarial. Pero la práctica administrativa puede, de hecho y siempre que quede justificado, por la vía de condiciones sociales de los pliegos, imponer el convenio sectorial, y ser más radical que lo establecido en el LCP.

Desde un punto de vista técnico tampoco cabe hablar de contrarreforma laboral ni de desaparición del art.84.2 ET en el ámbito de los contratos públicos. La LCP no deroga el art.84.2 ET en ningún caso ni regula la concurrencia convencional. Es una ley administrativa especial<sup>4</sup> que establece técnicas de determinación del precio de las ofertas públicas en los pliegos, operando el convenio sectorial desde fuera como referencia económica de salarios de trabajadores con carácter general y de costes laborales en determinadas contrataciones públicas. En consecuencia, si una empresa quiere participar en la oferta pública debe cumplir los pliegos y aplicar el convenio sectorial correspondiente en la ejecución del contrato. Y si lo incumple se activan vías de penalidades y resolución contractual, previstas en la LCP, propias del Derecho Administrativo. Opera así un desplazamiento de la ley laboral frente a la especial administrativa, muy condicionada a cada supuesto puntual, que no deroga en ningún caso este precepto laboral, hoy en día, plenamente vigente.

<sup>4</sup> Cruz Villalón, J, 2018, 50-51; Casas Baamonde, M.E y García Quiñones, J.C, 2018.

## **5. UN REFERENTE ÚTIL PARA LA REFORMA DE LAS CONTRATAS PRIVADAS Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En conclusión, la excepción del art.84.2 ET en los contratos públicos, ha sido en ocasiones definida como una contrarreforma laboral o como el principio del fin de la primacía del convenio de empresa<sup>5</sup> cuando, en realidad, es una medida delimitada que responde al problema específico salarial que desajustó las tarifas a la baja con retribuciones inferiores a las sectoriales de los trabajadores, devaluando en ocasiones la prestación de un servicio adjudicado exclusivamente por este coste salarial. Por ello, la referencia de aplicación del convenio sectorial sobre el de empresa se refiere, con carácter general, exclusivamente a los salarios. Y, por ello también, sólo se aplica el convenio sectorial en los costes laborales cuando la mano de obra es relevante y el coste laboral es la base principal del contrato público, en el marco de cada pliego de condiciones. Aplicación en estos casos del convenio sectorial referida exclusivamente a los costes laborales, sin descartar tampoco, en lo que no incide en los mismos, el convenio de empresa aplicable.

Creo que este marco jurídico de la LCP, equilibrado en la excepción del art.84.2 ET, es un buen referente para futuras reformas tanto de las contratas privadas (art.42 ET) como del propio art.84.2 ET. Bien es cierto que la proposición de ley de contratas en actual tramitación parlamentaria, que no pretendo analizar aquí, va en dirección distinta y mucho más contraria al art.84.2 ET<sup>6</sup>. Como también son más radicales determinadas propuestas políticas de derogar este precepto y recuperar todo el poder de negociación en los sectores. Pero no parece que exista en la actualidad ninguna mayoría política que desmonte de esta manera, vía contratas o vía reforma laboral, la prioridad del convenio de empresa. Y, en cambio, con dificultades y debate, sí ha existido una mayoría política para aprobar la LCP con un mayor equilibrio.

Es por ello que creo que delimitar la excepción de la prioridad del convenio de empresa exclusivamente a los salarios, dejando en el resto de materias laborales espacios amplios a la negociación colectiva de empresa, puede ser el punto de encuentro de la necesaria complementariedad entre ambos ámbitos convencionales<sup>7</sup>. Porque, de un lado, evita posibles desajustes salariales sobre un suelo sectorial, y de otro, permite una gestión más adecuada de la organización del trabajo, en todos sus aspectos, por un convenio de empresa con garantías de aplicación. El tiempo dirá si una mayoría política amplia puede encontrarse en este tipo de solución equilibrada de complementariedad entre sector y empresa, a mi juicio conveniente en un modelo de eficacia general del convenio colectivo, o si prevalecerán posiciones más radicales contrarias al convenio de empresa, añadiendo rigidez al sistema de negociación colectiva.

<sup>5</sup> Rojo Torrecilla, E, 2017; Cavas Martínez, F, 2018; Vidal Pérez, 2017.

<sup>6</sup> He tenido oportunidad de analizar esta proposición de ley Lahera Forteza, J, 2018.

<sup>7</sup> Lahera Forteza, J, 2018.

## BIBLIOGRAFIA

Casas Baamonde, M.E y García Quiñones, J.C, “La negociación colectiva en la Ley 9/2017 de contratos del sector público”, ejemplar original, próxima publicación en *Derecho Relaciones Laborales* 2018.

Cavas Martínez, F, “Negociación colectiva y contratación pública: ¿el fin del principio de primacía del convenio colectivo de empresa?” Comunicación al Congreso Asociación Española de Derecho del Trabajo, Santiago 2018, en AA.VV, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Cinca, 2018.

Cruz Villalón, J, “Incidencia de la norma laboral sobre la estructura y concurrencia de convenios colectivos” en dir. J. CRUZ, *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, Madrid, 2018.

Lahera Forteza, J, “Sector y empresa en negociación colectiva”, *El País*, 13 Agosto 2018.

- “La proposición de ley de reforma del art.42 ET: valoración y alternativas”, Comunicación al Congreso Asociación Española de Derecho del Trabajo, Santiago 2018, en AA.VV, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Cinca, 2018

Martín Hernández, M.L, “Principales aspectos de la Ley 9/2017 de contratos del sector público”, *Trabajo y Derecho* 2018, nº 37.

Preciado Domenech, C.H, *Los criterios sociales y laborales en la contratación pública bajo la Ley 9/2017 de contratos del sector público*, Bomarzo, 2018.

Rojo Torrecilla, E, “¿El inicio de la contrarreforma laboral? La prioridad de los convenios sectoriales en la ley de contratos del sector público”, *entrada blog* 22 Octubre 2017.

Vallecillo Gómez, M.R, “Aspectos sociolaborales de la nueva Ley de Contratos Públicos: innovaciones y puntos críticos”, *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº417, 2018.

Vidal Perez, P, “Ley de contratos del sector público, ¿el principio del fin de los convenios de empresa?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi* nº395/2017.