



Informe 7/2025, de 12 de marzo, de la Junta Consultiva de Contratación Pública de Cataluña (Comisión Permanente), sobre el establecimiento de mejoras salariales en los contratos del sector público

ANTECEDENTES

I. Desde el Ayuntamiento de Viladecans se ha solicitado el informe de esta Junta Consultiva de Contratación Pública sobre la posibilidad de establecer mejoras salariales como criterios de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución en los contratos del sector público.

De acuerdo con el artículo 4.5 del Decreto 118/2023, de 27 de junio, por el que se establece la composición y régimen jurídico de la Junta Consultiva de Contratación Pública de Cataluña, en el escrito de petición se adjuntan dos informes de los servicios jurídicos del Ayuntamiento, en los que se exponen los antecedentes y el supuesto de hecho que motiva la petición y el análisis jurídico de la cuestión planteada.

Así, se señala que el supuesto de hecho que motiva la solicitud de informe es la futura licitación del contrato administrativo que debe dar continuidad al servicio de gestión de las escuelas infantiles municipales, en la cual se plantean dudas en relación con los criterios de valoración referentes a las mejoras salariales. En este sentido, se indica que el personal adscrito al contrato todavía vigente "tiene reconocido un salario individual superior al convenio colectivo, lo que provoca que las actualizaciones de las tablas retributivas en el convenio colectivo queden por debajo del salario personal real que tienen las personas trabajadoras", que implica que dichos salarios no se incrementen de forma efectiva, y que esta situación se produce desde el año 2012, hecho que ha generado la petición reiterada del incremento de estos salarios en consonancia con las actualizaciones del IPC. Además, se informa que, "para poder gestionar de forma más efectiva la prestación", el Ayuntamiento agrupó todos los lotes, conformado cada uno por una escuela infantil, y que a raíz de la reunificación de los diversos lotes y personas adscritas a la ejecución del contrato, se ha producido una disparidad en las retribuciones de las personas trabajadoras, dado que algunas de las empresas contratistas sustituyeron al personal que cesaba en la prestación por nuevas personas con salario convenio dentro de la misma categoría profesional, de manera que hay trabajadores que disponen de salarios efectivos distintos, en función del momento en que accedieron al puesto de trabajo, si bien "todos los salarios se encuentran por encima del convenio colectivo".

Por otro lado, en cuanto al análisis jurídico de la cuestión planteada, tras hacer referencia a diversos pronunciamientos de órganos jurisdiccionales y de juntas consultivas de contratación, se concluye que "no se considera adecuado incluir criterios de adjudicación ni condiciones especiales de ejecución que comporten incrementos salariales fuera de lo establecido en los convenios colectivos, ya que ello presenta graves problemas como son las alteraciones a la libre competencia, la viabilidad económica de las empresas licitadoras, la imposibilidad de probar la mejora del rendimiento, la dificultad de su cumplimiento, la distorsión de la competencia, el aumento del coste del contrato, el impacto presupuestario y el riesgo de generar una dualidad salarial dentro de una misma empresa".

Sobre la base de estos antecedentes, se plantean las siguientes cuestiones:

“1.- El criterio que esta Junta Consultiva de Contratación tiene respecto a la posibilidad de incrementar los salarios reales de las personas trabajadoras subrogadas adscritas a la ejecución de un contrato, cuando su salario personal se encuentra por encima de las tablas del Convenio Colectivo de aplicación.

2.- Si una modificación al alza en la configuración del presupuesto de licitación, o bien a través de criterios de adjudicación que valoren incrementos reales sobre el salario personal aunque se encuentre por encima de convenio, vulneraría lo establecido en la normativa contractual para determinar el precio del contrato en base a la información de mercado derivada de los convenios colectivos, en aplicación de los artículos 35.1 letra n); 122.2; 130.1; y especialmente del artículo 100.2 de la Ley de Contratos del Sector Público.

3.- Sobre la posibilidad de establecer como criterio de valoración de las ofertas o como condición especial de ejecución la obligación del contratista de equiparar las retribuciones de las personas trabajadoras dentro de una misma categoría profesional, con el fin de que todas las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, con la misma categoría profesional, perciban las mismas retribuciones, aunque ello implique que sus sueldos superen los mínimos establecidos por el convenio laboral aplicable.

4.- Sobre la posibilidad de establecer como condición especial de ejecución la obligación del contratista de garantizar que las personas trabajadoras sustitutas perciban el mismo salario que la persona trabajadora sustituida (por ejemplo, por una baja laboral), independientemente de la retribución que les corresponda según el convenio laboral aplicable”.

II. De acuerdo con los artículos 3.1.a y 4.1.d del Decreto 118/2023, de 27 de junio, esta Junta Consultiva informa sobre las cuestiones que, en materia de contratación pública, le planteen, entre otros, la Administración local de Cataluña y su sector público. Por otro lado, el artículo 11.1.a del mismo Decreto atribuye a la Comisión Permanente la aprobación de los informes sobre las cuestiones relativas a la interpretación de la normativa de contratación pública que le sean planteadas por las personas legitimadas.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

I. Las cuestiones que hay que analizar para dar respuesta a las preguntas que formula el Ayuntamiento de Viladecans son, por un lado, la posibilidad de exigir el incremento de los salarios de las personas adscritas a la ejecución de un contrato a través de una condición especial de ejecución y, por otra parte, la viabilidad de establecer esta mejora salarial como criterio de adjudicación, en ambos casos, con la finalidad que todo el personal adscrito a la ejecución de un contrato –subrogado, sustituto, nuevas incorporaciones– que esté incluido en la misma categoría profesional reciba el mismo salario, a pesar de que esto comporte que sea superior al establecido en el convenio colectivo de aplicación. Adicionalmente, se cuestiona el impacto de estos eventuales incrementos en el presupuesto base de licitación y su encaje con la normativa que determina cómo se calcula.

Hay que tener en cuenta que la viabilidad jurídica de establecer en los contratos del sector público, como condición especial de ejecución o como criterio de adjudicación, mejoras sociales que consistan en un incremento salarial del personal adscrito a la ejecución ya ha

sido analizada por esta Junta Consultiva en el [Informe 6/2018, de 16 de noviembre](#), en el que se partió de lo que era entonces el nuevo objetivo de la normativa de contratación pública, de conseguir que se utilice como instrumento para implementar las políticas públicas en materia, entre otras, social, permitiendo superar determinadas limitaciones en cuanto a la introducción de cláusulas relativas a condiciones laborales y sociales, siempre que cumplieran los requisitos de estar vinculadas al objeto del contrato –tomando el concepto de vinculación en un sentido amplio, como se verá más adelante–, no ser discriminatorias y ser compatibles con el derecho comunitario y, además, en el caso de los criterios de adjudicación, de permitir evaluar las ofertas en condiciones de competencia efectiva.

En concreto, con lo que respecta a la posibilidad de establecer las mencionadas mejoras como condición de ejecución, en este informe se partía de las previsiones tanto de la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero, sobre Contratación Pública, en cuyo considerando 98 se señala que “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”, como de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP), contenidas entre otras en el artículo 122, que dispone que los pliegos de cláusulas administrativas particulares deben incluir “la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación”, y el artículo 202.2, que faculta los órganos de contratación para establecer condiciones especiales de ejecución referidas “en especial, a consideraciones (...) de tipo social” previendo expresamente que estas “consideraciones de tipo social o relativas al empleo” se pueden introducir, entre otras finalidades, con la de “garantizar (...) el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables”. Asimismo, se analizaba la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que proscribía las condiciones de ejecución relativas a la ocupación que vayan más allá de las disposiciones imperativas de protección social mínima, teniendo en cuenta, para determinar este grado de protección mínimo exigible en la ejecución de un contrato, el derecho social europeo con el que sólo puede exigirse a las empresas contratistas la remuneración a los trabajadores adscritos de aquel salario que se haya fijado en una disposición normativa de carácter general o en un convenio colectivo declarado de general aplicación, por no restringir la libre prestación de servicios y no distorsionar la competencia.

Así, en este informe se concluyó que no es posible establecer una condición especial de ejecución que obligue a la empresa contratista a retribuir a las personas adscritas al contrato con un salario superior al fijado en el convenio colectivo sectorial aplicable o, en su defecto, al salario mínimo interprofesional fijado legalmente, por no ser compatible con el derecho de la Unión Europea, y esta conclusión está todavía vigente, dado que en el tiempo transcurrido desde entonces no se han producido variaciones en la normativa o emitido otros pronunciamientos que comporten tener que volver a analizar esta cuestión.¹

¹ La Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, tenida en cuenta para la emisión de ese informe fue modificada por la Directiva 2018/957, de 28 de junio de 2018, la cual, en relación con la obligación de los Estados miembros de velar para que las empresas establecidas en otros estados miembros, que en el marco de un contrato desplazan temporalmente trabajadores a su territorio, garanticen a estos trabajadores las cuantías de salario mínimo que se establezcan por disposiciones legales, reglamentarias declarados de aplicación general, sustituyó la noción de “salario” por “remuneración” y el término “general” por “universal”.

Por tanto, es necesario responder a las diversas cuestiones planteadas, que hacen referencia a la posibilidad de exigir una mejora salarial que consista en el pago de un salario superior al que corresponde legalmente a través de una condición especial de ejecución, en el sentido que no es conforme con la normativa de contratación pública y con el derecho europeo establecer este tipo de cláusula, con independencia de la finalidad que la motive – en el supuesto de hecho objeto de consulta, la obligación de pago por encima de convenio para equiparar los salarios de los trabajadores y trabajadoras de una misma categoría profesional o de trabajadores o trabajadoras sustitutas respecto a los salarios de las sustituidas.²

II. En cuanto a la posibilidad de establecer las mejoras salariales de las personas adscritas a la ejecución de los contratos como criterios de adjudicación, como se ha dicho, también fue objeto de análisis en el mismo Informe 6/2018, de 16 de noviembre, en el que se señaló, partiendo del concepto amplio de vinculación con el objeto del contrato referido, su carácter voluntario para las empresas, que pueden incluirlas o no en las ofertas, por lo que no son incompatibles con el derecho europeo, en el sentido señalado en la consideración jurídica anterior respecto de las condiciones de ejecución; así como la obligación establecida en el artículo 145 de la LCSP de adjudicar los contratos en base a la mejor relación calidad-precio, de acuerdo con criterios cualitativos que pueden incluir aspectos sociales, como las características sociales del contrato, las cuales deben referirse, entre otros fines, a la “mejora de las condiciones salariales”; y se concluyó la viabilidad jurídica de un criterio de adjudicación que valore las mejoras salariales en contratos en los que la mano de obra es un componente esencial, siempre que se justifique adecuadamente que obedece a conseguir la finalidad social de mejora de la calidad del empleo que lo fundamenta y que se prevea de forma proporcionada.

Si bien tampoco respecto esta cuestión se han producido novedades normativas que comportarían la necesidad de analizarla nuevamente, se considera conveniente un nuevo pronunciamiento que aclare en qué circunstancias y en qué contratos deben ser admitidas, atendiendo a los numerosos pronunciamientos divergentes en este sentido o, incluso, contrarios a su admisión en todo caso, tanto de juntas consultivas en materia de contratación pública y tribunales de recursos contractuales, como de órganos judiciales –de hecho, la titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de Euskadi ha planeado una [cuestión prejudicial al TJUE](#) sobre si un criterio de adjudicación consistente en una mejora salarial es adecuado para la identificación de la oferta económicamente más ventajosa, o si se opone a la libre prestación de servicios, restringiendo la libre competencia o infringiendo el derecho a la negociación colectiva.

En este sentido, y dado que el principal argumento de los pronunciamientos que no han considerado admisibles los criterios de adjudicación consistentes en mejoras salariales ha

² Posteriormente, se han pronunciado sobre la inviabilidad jurídica de establecer en los contratos del sector público condiciones de ejecución que obliguen a las contratistas a aplicar mejoras salariales otros órganos consultivos específicos en materia de contratación pública, como la Junta de Contratación Pública de Aragón en el [Informe 10/2023, de 24 de octubre](#), y también los tribunales de recursos contractuales, como el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Madrid (TACPM) en la [Resolución 109/2024, de 14 de marzo](#). Por otra parte, se ha establecido la obligación legal de las empresas contratistas de no empeorar las condiciones salariales, en el artículo 37 de la Ley 11/2023, de 30 de marzo, de uso estratégico de la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Aragón –“las empresas licitadoras adquirirán con la presentación de sus ofertas el compromiso de mantener o mejorar, durante la ejecución del contrato, las condiciones laborales de los trabajadores adscritos a la ejecución de aquel, especialmente las relativas al salario (...)”.

sido entender que no es posible evaluar en qué medida mejoran el rendimiento del contrato y que no permiten una evaluación comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta, cabe recordar en primer lugar que la obligación recogida en el artículo 1.3 de la LCSP de incorporar criterios sociales en toda contratación pública se establece “en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos”.

En este sentido, en la parte expositiva de la Directiva 2014/24/UE, si bien se alude a que los criterios empleados para evaluar la mejor relación calidad-precio de las ofertas deben permitir efectuar una evaluación comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato, tal y como se define en las especificaciones técnicas (considerando 92), se menciona la posibilidad de evaluar la rentabilidad de las ofertas basándose en factores sociales como “por ejemplo, (...) si se fomenta la integración social de personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato” (considerando 93); se establece que, “a fin de lograr una mayor integración de las consideraciones sociales”, los poderes adjudicadores “deben estar autorizados” a adoptar criterios de adjudicación relativos a las obras, suministros o servicios que constituyan el objeto del contrato “en cualquiera de los aspectos (...) incluidos los factores que intervengan en el proceso específico de (...) prestación (...) incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material”, citando como ejemplo que en la ejecución de un contrato se utilicen productos basados en un comercio equitativo (considerando 97); y se prevé que las medidas como las destinadas “a favorecer la integración social de las personas desfavorecidas o de los miembros de grupos vulnerables entre las personas encargadas de ejecutar el contrato” también pueden ser objeto de criterios de adjudicación “siempre que se refieran a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato en cuestión” (considerando 99).

Ciertamente, estos ejemplos de criterios de adjudicación a que se refiere la Directiva responden claramente a aquella convicción a la que alude la LCSP que proporcionan una mejor relación calidad-precio y una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos, por la política pública que fomentan en un uso estratégico de la contratación pública, con independencia de que comporten un mejor rendimiento respecto del objeto del contrato, tal y como se define en las especificaciones técnicas.³

Por tanto, la constatación de que no es un requisito exigible para todo criterio de adjudicación tener que “permitir efectuar una evaluación comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato tal y como se define en las especificaciones técnicas” constituye el punto de partida del análisis, que es el objeto de este informe, de las circunstancias y contratos que permiten –e incluso aconsejan– la inclusión de criterios de adjudicación que den cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 145.2 de la LCSP de adjudicar los contratos en base a la mejor relación calidad-

³ En este sentido es ilustrativa la Sentencia del TJUE de 10 de mayo de 2012 ([asunto C-368/10](#)), relativa a un contrato de suministro de bebidas calientes para máquinas expendedoras, en el que se había previsto como criterio de adjudicación la procedencia de comercio justo de los productos a suministrar, la cual acreditaba que se habían comprado a organizaciones constituidas por pequeños productores de países en desarrollo “a un precio y condiciones justos”. El TJUE da por bueno este criterio, valorativo de unas condiciones comerciales que en nada afectan al “nivel de rendimiento” del té y el café a suministrar en el marco del contrato, dado que sólo se refería a estos ingredientes “sin ninguna implicación con respecto a la política general de compras de los licitadores”, y recordando que “no es necesario que un criterio de adjudicación se refiera a una característica intrínseca de un producto, es decir, a un elemento incorporado materialmente en éste”.

precio, de acuerdo con criterios cualitativos referidos a las características sociales del contrato relativas, concretamente, a la finalidad de "mejora de las condiciones salariales", sin perder de vista la finalidad apuntada en el considerando 97 la Directiva, ya referida, de lograr una mayor integración de las consideraciones sociales en la contratación pública.⁴

Dicho en otras palabras –y teniendo en cuenta las del primer precepto de la LCSP–, el punto de partida del análisis objeto de este informe es la constatación y convicción de que el mejor rendimiento que se exige que valore todo criterio de adjudicación viene dado, en el caso de los criterios de adjudicación sociales –como también de los ambientales–, por la mejora en términos globales que conllevan para la sociedad y la economía del país en general –en la medida en que, por ejemplo, permitan reducir el paro y dinamizar un sector económico concreto en beneficio del interés público– y por la más eficiente utilización de los fondos públicos que conllevan, en tanto que coadyuvan a la consecución de la política social que las motiva, no pudiendo confundir ni equiparar en este punto la finalidad social en la que se basa el criterio de adjudicación, de la misma mejora que pueda suponer en la ejecución de la prestación.

⁴ Son numerosas las resoluciones de los tribunales de recursos contractuales que, con ocasión del análisis de la admisibilidad de valorar las mejoras salariales, han exigido que los criterios de adjudicación deban afectar en todo caso al rendimiento del contrato –entre muchas otras, la Resolución [235/2019](#) del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC) y la Resolución [289/2022](#) del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Canarias y el Acuerdo [65/2024](#) del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra, que la citan. Así, por ejemplo, en la Resolución [1672/2023](#) el TACRC, también con cita a la misma Resolución 235/2019, afirma que “solo pueden establecerse como criterios de adjudicación aquellos criterios o consideraciones que permitan efectuar una evaluación comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato tal como se define en las especificaciones técnicas” de manera que “solo será admisible como tal criterio de adjudicación si cumple el requisito propio substancial de cualquier criterio (...) de que afecte al rendimiento del contrato (...) es decir, que pueda afectar de manera significativa a la ejecución del contrato, la ejecución de su objeto”. Por su parte, la JCCPE también ha afirmado esta exigencia en el [Informe 38/22](#), señalando, si bien con ocasión del análisis de un criterio de adjudicación referido a una reducción de la jornada laboral, que “el criterio de adjudicación solo puede incluirse en los pliegos si se configura de forma que concurra en él la cualidad que le hace ser admisible como tal criterio de adjudicación, que es determinar un mejor nivel de rendimiento del contrato, de su objeto prestacional o de la calidad de su ejecución”; y la JCCP Aragón en el [Informe 10/2023](#), ya mencionado, afirma taxativamente que “si bien inicialmente podía haber dudas acerca de su admisión, en estos momentos han quedado despejadas y, en consecuencia, la inclusión de este tipo de cláusulas [de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y de mejora de las condiciones laborales y salariales] no se ajusta ni a las Directivas europeas ni a la LCSP, no pudiéndose incluir ni como criterio de adjudicación ni como condición especial de ejecución, ni siquiera para aquellos contratos en los que la mano de obra sea intensiva” y concluye que “si no es posible evaluar en qué medida un criterio de adjudicación mejora el rendimiento del contrato y no permite una evaluación comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta, no se podrán incluir en los pliegos de cláusulas administrativas como criterio de adjudicación”.

En cambio, en el [Acuerdo 90/2024](#), más reciente, de 6 de noviembre, el TACP de Aragón, partiendo del hecho que “la mejora salarial sí es un criterio que cabe aplicar como criterio de adjudicación, dado que está expresamente contemplado en el artículo 145.2 de la LCSP”; y teniendo en cuenta tanto el concepto amplio de vinculación con el objeto del contrato, que “tiene sentido de acuerdo con la visión estratégica en la que hoy en día se configura la contratación pública”, como la jurisprudencia del TJUE; afirma que “basta que los criterios se refieran o integren a cualquier de sus aspectos o a los factores que intervienen en el proceso de prestación contractual, dejando claro que no se exige que los criterios sociales repercutan directamente en el resultado de las prestaciones”.

De otro modo, se impediría la posibilidad, expresamente prevista como se ha dicho en la Directiva, de evaluar la rentabilidad de las ofertas en base a factores sociales como “por ejemplo, (...) si se fomenta la integración social de personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato” (considerando 93) y de que la integración social de estas personas pueda estar sujeta a criterios de adjudicación (considerando 99) –integración recogida también entre las finalidades a las que pueden referirse los criterios de adjudicación sociales de acuerdo con el artículo 145 de la LCSP y que no parece que pueda comportar por sí misma una mejora en el rendimiento del contrato.⁵

En todo caso, debe precisarse que, a pesar de que los criterios de adjudicación que tengan por finalidad la mejora salarial no necesariamente deben comportar un mejor rendimiento en la ejecución de la prestación –al igual que las condiciones de comercio justo en las que se haya adquirido un café mediante un contrato de suministro no afectan a su calidad intrínseca ni mejoran su rendimiento–, su inclusión requiere justificar adecuadamente que obedece a conseguir la finalidad social de mejora de la calidad del empleo que la fundamenta, que debe ser coherente con la política pública seguida, tal y como ya señaló esta Junta en el Informe 6/2018 referenciado.⁶

Así, la garantía de un uso estratégico adecuado de la contratación pública comporta que este valor añadido está intrínsecamente relacionado con que la mejora salarial pueda efectivamente contribuir a alcanzar la finalidad social que la fundamenta. En este sentido, la mejora social implica destinar fondos públicos a una de las finalidades de interés general que se mencionan en el artículo 145.2 de la LCSP y que es necesario implementar o fomentar en beneficio común, de forma que permita promover los intereses sociales y económicos de los trabajadores, en coherencia con las políticas de mejora de las condiciones de empleo de un sector económico determinado o, dentro de éste, de un colectivo específico de trabajadores; y la mayor rentabilidad que valorará el criterio estará determinada por el hecho de que efectivamente contribuya a fomentar aquella política social,

⁵ En este sentido, en el [Acuerdo 90/2024](#), mencionado, el TACPA afirma que “atendiendo a la vinculación entre la finalidad social y la calidad en la ejecución, se puede considerar que una oferta será cualitativamente mejor cuando las condiciones laborales de las personas que tienen que ejecutar la prestación –mejoras que pueden ser de carácter económico como la prevista en el presente caso– sean mejores en relación a las de las otras ofertas”.

⁶ Y como también ha señalado el Tribunal Catalán de Contratos del Sector Público de Cataluña (TCCSP), destacando la importancia de esta motivación para apreciar si la mejora permite o no materializar la finalidad social que la fundamenta, de forma que se aprecie la posibilidad de llegar a conseguirla con esa medida, y recordando que el estudio de este extremo exigirá considerar el sector de actividad sobre el que recae el objeto del contrato para detectar la realidad social y las condiciones laborales sobre las que el contrato público en concreto puede convertirse en herramienta de mejora y, partiendo de esta realidad, plantear los diferentes escenarios y medidas con las que lograr aquella finalidad –por ejemplo, Resoluciones [249/2024, de 27 de junio](#), [640/2023, de 13 de diciembre](#), y [220/2023, de 29 de marzo](#). También se recoge esta exigencia en la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social, de la Comunidad Valenciana, en la que se establece la obligación de las administraciones públicas de incluir “el compromiso de establecer retribuciones salariales a los trabajadores y trabajadoras superiores a las establecidas en el convenio colectivo sectorial y territorial por la ejecución del contrato, en la forma que se determine en los pliegos que rigen la licitación” –cabe entender que como criterio de adjudicación, dada la inviabilidad ya apuntada de incluirlo como condición de ejecución obligatoria por las empresas– “siempre que en el expediente se justifique tanto la oportunidad de incluir ese compromiso como su compatibilidad con los principios de libre competencia, vinculación con el objeto del contrato, proporcionalidad, no discriminación y libre prestación de servicios” (artículo 13.1.i).

teniendo en cuenta el sector de actividad en el que se inserta el objeto contractual, y sin que necesariamente tenga que comportar, como se ha dicho, una mejora en la misma ejecución del contrato.

Desde este punto de vista, y teniendo en cuenta que la vinculación con el objeto del contrato viene dada por el hecho de que la mejora se circunscriba a las personas adscritas a la ejecución del contrato, tal y como exigen la jurisprudencia del TJUE y la propia Directiva, no se considera que el establecimiento de un criterio que valore esta mejora salarial suponga una injerencia indebida en las relaciones entre la empresa y sus trabajadores a pesar de que la determinación del salario sea materia de negociación colectiva;⁷ y será adecuado y procedente en contratos en los que la mano de obra sea un componente esencial, pero no en todos ellos y, en todo caso, no por entender que la mejora implique por sí misma una mejor ejecución del contrato.⁸

Así, un criterio de adjudicación consistente en valorar la mejora en los salarios de las personas adscritas a la ejecución de los contratos puede justificarse, en función del ámbito o sector en el que se desarrollan las prestaciones, por su coherencia con la política pública social que la motive y por su contribución a la consecución de objetivos, como reducir el absentismo o las huelgas, los cuales tienen también, además, el efecto de comportar una potencial mejora en el contrato que consiste en evitar disfunciones en la prestación o en reducir la rotación del personal que lo ejecuta, evitando la pérdida de cualificación, formación y experiencia ya adquiridas, especialmente importantes en contratos que inciden en ámbitos de actividad especialmente sensibles o críticos que requieren garantizar en mayor medida la continuidad del personal a su servicio.⁹

⁷ En esta línea, la Comisión Jurídica de Extremadura ha señalado en la [Resolución 086/2024, de 21 de noviembre](#), que un criterio de adjudicación que valore una mejora salarial “no puede entenderse, por sí solo y dado que tiene un carácter voluntario para los licitadores en cuanto a su ofrecimiento (...), como un elemento que suponga una injerencia de las relaciones laborales. Del mismo modo conviene señalar que viene admitiéndose (...), la posibilidad de establecer criterios de adjudicación referidos a incrementos, por encima de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, de los días de libre disposición, o de otras medidas de conciliación de la vida personal o familiar, que también afectan a cuestiones ya previamente pactadas en un convenio colectivo, sin que este hecho se haya considerado una vulneración del derecho a la negociación colectiva o que soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales”.

⁸ Tal y como señala el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en la [Sentencia 377/2023, de 16 de febrero](#), en un caso en que el órgano de contratación “justifica únicamente el criterio discutido con base en la relevancia que tiene la mano de obra en el mismo y que, necesariamente, un aumento salarial incrementará la calidad de la prestación”, puesto que “dicha motivación resulta insuficiente, pues bien serviría para justificar esta cláusula en cualquier contrato de servicios, al margen de partir de una premisa -mayor salario equivale a mejor Servicio- que no puede estimarse debidamente justificada”.

⁹ Así, en la [Resolución 63/2024](#) el TARC de Andalucía considera que la mejora salarial puede ser un criterio de adjudicación válido que puede contribuir a “una reducción de la movilidad del personal evitando pérdida de habilidades, formación y experiencia en un ámbito de actividad específico” e indica en este caso que “la mejora salarial favorece objetivamente la estabilidad y por ende, la reducción de la movilidad del personal en un servicio crítico, sensible y de cierto nivel de complejidad, donde la experiencia y formación adquiridas son claves” –si bien considera que en el expediente que analiza requiere mayor concreción de la justificación–; y en la [Resolución 478/2024](#) señala que “la mejora retributiva permitiría reducir la movilidad de un personal que ya ha acumulado experiencia y conocimiento en un ámbito de actividad crítico y complejo, lo que favorecería la ejecución de la prestación por personal con formación y experiencia” –si bien no la acaba avalando por falta de la debida acreditación de la elevada rotación de personal esgrimida por el órgano de contratación. Por

Ciertamente, una cuestión para tener en cuenta en este punto es el incremento del gasto que estos criterios sociales pueden comportar, tal y como sucede con los criterios ambientales, que conllevan un “encarecimiento” de las contrataciones públicas derivadas de las formas de producción sostenibles o el uso de materiales ecológicos o de productos ambientalmente más respetuosos. En cualquier caso, también cabe apuntar que considerar los criterios que comporten mejoras salariales como contrarios a los principios de eficiencia presupuestaria y de control del gasto supone una falta de la perspectiva estratégica que necesita la incorporación de criterios sociales y ambientales en la contratación y el desconocimiento de la mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos que conllevan, recogida expresamente ahora en la LCSP.¹⁰

En todo caso, para un uso adecuado de esta tipología de criterios de adjudicación, en términos presupuestarios y de sostenibilidad financiera, es necesario evaluar la respectiva repercusión que la mejora salarial tendrá, no sólo en la economía del contrato que se pretende formalizar, sino en los contratos futuros que se liciten, o en el caso de asunción de la prestación por parte del órgano de contratación, en aquellos en que opere la subrogación de personal por venir impuesta por una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.¹¹

Por último, tampoco parece que la valoración de una mejora salarial pueda considerarse como una medida que atente contra los principios de igualdad de trato y no discriminación

su parte, en la [Resolución 192/2022](#) el TARC de Castilla y León avala los criterios de adjudicación basados en mejoras salariales establecidos respecto a monitores deportivos de escuelas municipales, dadas las elevadas tasas de rotación del personal debido a las condiciones laborales desfavorables, y señala que “en este caso, las mejoras salariales no sólo operan como aceleradores del rendimiento y la calidad de la prestación, sino como condición misma de su viabilidad”; y en el [Acuerdo 90/2024](#), mencionado, el TACPA avala también el criterio de adjudicación que valora la mejora salarial establecida en un contrato de transporte sanitario, atendiendo la situación de huelga y los índices de absentismo laboral del sector relacionados con reivindicaciones retributivas, y una situación de conflictividad laboral que afectan al servicio que se licita y que quieren paliarse o evitarse con el criterio.

¹⁰ Los argumentos recogidos, por ejemplo, en las sentencias [136/2018, de 23 de febrero](#), y [181/2019, de 14 de marzo](#), del Tribunal Superior de Justicia de Madrid relativos a que las mejoras salariales encarecen el precio del contrato y por este motivo vulneran los principios de eficiencia, economía y control del gasto, evidencian esta carencia de la perspectiva estratégica que necesitan los criterios sociales y ambientales, si bien es cierto que se dictan en aplicación del texto refundido de la Ley de contratos del sector público anterior, el cual se basaba en un criterio más economicista de la oferta económicamente más ventajosa y no tenía en cuenta todavía la evolución y el cambio de paradigma que supusieron las directivas de cuarta generación en la utilización de la contratación pública como instrumento para la implementación y la consecución de las políticas, tanto europeas como nacionales, en el ámbito social, entre otros.

¹¹ Tal y como señala el TCCSP en las resoluciones [249/2024](#) o [640/2023](#), ya mencionadas, entre otras, y con cita a las resoluciones 30/2020, 359/2019 y 318/2019, en los casos de subrogación de personal se debe analizar “el impacto progresivo de esta medida en la consolidación del gasto asociado a la prestación del servicio, con la consiguiente contravención de lo exigido, en particular, en el artículo 7 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera (LOEPSF), que, en desarrollo del principio de eficiencia en la asignación y la utilización de los recursos públicos, indica, entre otras determinaciones, que los contratos y cualquier otra actuación que afecte a los gastos o ingresos públicos presentes o futuros 'deben valorar sus repercusiones y efectos, y supeditarse de forma estricta al cumplimiento de las exigencias de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera'.”

entre los operadores económicos, teniendo en cuenta su mayor o menor capacidad de financiación, en tanto que por lo general todas las mejoras que las empresas incluyen en sus ofertas para ser seleccionadas ante las demás licitadores exigen un esfuerzo técnico y económico, que será muy variable en función de sus características y perfiles. En definitiva, el respeto a los principios está directamente relacionado con la proporcionalidad requerida con la que deben fijarse todos los criterios de adjudicación, de modo que la mejora salarial prevista debe configurarse tomando en consideración tanto el objeto del contrato, como el sector de actividad en el que se incluye, y deben concretarse los límites y los conceptos salariales asociados a la mejora, así como establecer una puntuación gradual y proporcional que, al mismo tiempo, guarde una ponderación adecuada con relación a las puntuaciones de los demás criterios.

III. Del supuesto de hecho concreto que motiva la petición de informe resulta una situación en la que los salarios de determinados trabajadores adscritos a un contrato de servicios de gestión de las guarderías municipales no se han incrementado de forma efectiva desde el año 2012, de modo que los trabajadores han sufrido un decremento de su poder adquisitivo, si bien estos salarios siempre han sido, y siguen estando, por encima de los fijados en el respectivo convenio colectivo –que sí se han ido actualizando–, por lo que, además, trabajadores con la misma categoría profesional tienen salarios diferentes.

Ciertamente, el hecho de que los salarios derivados de la negociación colectiva, pese a las diversas actualizaciones, no hayan logrado sobrepasar unos salarios que ya se retribuían hace más de 12 años, justifica el interés del órgano de contratación en analizar la procedencia de una instrumentalización de la contratación que pueda cumplir la finalidad social de mejora de las condiciones salariales. Sin embargo, no parece que una mejora salarial pueda estar justificada en todo caso o pueda tener por finalidad única equiparar los salarios de todos trabajadores adscritos a un contrato que pertenezcan a la misma categoría profesional, si bien una desigualdad salarial entre personas que desarrollan las mismas funciones pueda ser motivo de incidencias, absentismo o rotación de personal y, por tanto, pueda ser susceptible de afectar a la calidad del servicio que se presta. En efecto, la disparidad salarial en una empresa puede darse –siempre que se fundamente en causas objetivas y no discriminatorias–, a todos los niveles y sectores y de forma normalizada, bien para que confluyan en la prestación del servicio trabajadores procedentes de diferentes empresas, bien para que existan escalas salariales o situaciones contractuales distintas en el seno de una misma empresa.¹²

Por tanto, al margen de la pretensión de equiparación salarial en el contrato en concreto, establecer un criterio de adjudicación de mejora de las condiciones salariales en el ámbito del personal de centros de asistencia y educación infantil debe obedecer a poder dar

¹² Con relación al principio de retribución igualitaria entre trabajadores que desarrollan trabajos de igual valor, regulado en el artículo 28.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal Supremo señala en la [Sentencia 694/2019, de 8 de octubre](#), que “cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como ‘doble escala salarial’, cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio”.

respuesta o contribuir a alcanzar una política social determinada, relativa a la mejora necesaria de las condiciones laborales y salariales del sector en el que se desarrolla el servicio, sea por la existencia de unas condiciones marcadamente desajustadas –como podría denotar el hecho de que hace más de 12 años que los salarios de los trabajadores estuvieran por encima de los que prevé actualmente el convenio colectivo aplicable–, sea por la necesidad de mejorarlas, dadas las condiciones específicas del servicio, lo que puede hacer posible también mejorar la misma ejecución de las prestaciones que se contratan.¹³

Además, habrá que evaluar la repercusión presupuestaria y en términos de estabilidad financiera que la mejora salarial, si la ofreciera la empresa finalmente contratista, tendría de cara a la prestación futura del servicio, en el sentido ya expuesto, lo que conlleva también plantearse la posibilidad de combatir la precariedad laboral a través de otras medidas que puedan ser más idóneas o, incluso, más adecuadas para alcanzar la finalidad social que las fundamenta, en la línea del TCCSP, ya apuntada, de tener que plantear los diferentes escenarios y medidas con los que alcanzar la finalidad, una vez considerado el sector de actividad y la realidad social y las condiciones laborales sobre los que la contratación pública puede convertirse en herramienta de mejora.

En este sentido, y como alternativa a una mejora salarial automática a retribuir a los trabajadores, se pueden establecer mejoras o incentivos salariales vinculados a la consecución de objetivos, de acuerdo con la posibilidad recogida en el artículo 102.6 de la LCSP de incluir cláusulas de variación de precios en función del cumplimiento o incumplimiento de determinados objetivos de plazos o de rendimiento, de modo que los trabajadores que ejecuten la prestación tengan unos incentivos directamente relacionados con una mejor ejecución de la prestación de acuerdo con los objetivos fijados por el órgano de contratación, teniendo en cuenta que, además, las mejoras articuladas de esta forma no implicarán una consolidación del gasto para la futura prestación del servicio, en tanto que incentivos retributivos que no afectan a la estructura del salario.¹⁴

¹³ En la [Resolución 223/2023, de 29 de marzo](#), el TCCSP analiza un supuesto en el que el órgano de contratación establece una mejora salarial como criterio de adjudicación para paliar la falta de actualización de los salarios del convenio colectivo sectorial, que sólo regulaba las tablas salariales hasta el año 2021, y señala que “por bien que [la falta de actualización de las tablas salariales] podría justificar mínimamente la inclusión del criterio (...) obvia otras realidades que puedan existir en el sector, esto es, que al personal finalmente adscrito al contrato les resulten aplicables otros convenios (propios de la empresa, por desvinculación –descuelgue– o sectorial de otro ámbito territorial, por ejemplo) que no presenten aquella falta de actualización que justificaba valorar el incremento salarial”. También en el [Acuerdo 90/2024](#) del TACPA, ya mencionado, una de las justificaciones de la inclusión de la mejora salarial como criterio de adjudicación es el hecho de que las retribuciones que recibían los trabajadores eran idénticas a las de 2018, al no haberse aprobado un nuevo convenio colectivo que sustituyera al vigente hasta ese año 2018, de modo que el poder adquisitivo del personal afectado se había reducido en un 20,2 % en los últimos cinco años.

¹⁴ Por ejemplo, tal y como se recoge en los contratos del “servicio de ayuda a domicilio” licitado por el Instituto Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Barcelona (expdte. [20190098](#)) y de servicios diversos de diferentes instalaciones deportivas del Ayuntamiento de L’Hospitalet de Llobregat (expdte. [AS-38/2023 AJT/26925/2020](#)), este tipo de mejora se puede articular de forma que parte del precio del contrato se base en el cumplimiento de un determinado estándar de calidad del servicio y que este importe pueda vincularse a la mejora salarial de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato, de forma que se valore la parte de este importe que las empresas se comprometan a destinar a retribuir a los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato. En un sentido similar, en el [Acuerdo 90/2024](#) del TACPA, ya mencionado, se valida la configuración del criterio de adjudicación que consiste en que las empresas destinen un porcentaje del importe de adjudicación a la mejora de las condiciones salariales del personal adscrito a la ejecución del

IV. Finalmente, en lo que se refiere a la adecuación del criterio de adjudicación que se analiza, en los términos indicados, con la obligación de calcular el presupuesto base de licitación y el precio del contrato con adecuación a precios de mercado, es necesario partir de las exigencias contenidas en los artículos 100.2, 101.2 y 102.3 de la LCSP relativas a tener que tomar en cuenta, para el cálculo del presupuesto base de licitación, del valor estimado y del precio del contrato, los costes derivados de la normativa laboral vigente y especialmente los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia o del convenio colectivo sectorial aplicable –que se tiene en cuenta también para determinar la anormalidad de las ofertas que lo vulneren, de acuerdo con el artículo 149.4 de la LCSP.¹⁵

En este sentido, y en la tarea esencial de ajustar la fijación del presupuesto base de licitación y la consiguiente estimación del precio del contrato a precios de mercado, a fin de que sea adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato, deben tenerse en cuenta todos los costes directos e indirectos, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial, y los costes derivados de la aplicación de la normativa laboral vigente, sin que resulte procedente añadir los costes eventuales que, en función de los criterios de adjudicación establecidos, puedan derivar de los aspectos de las ofertas que las empresas pueden optar por incluir para obtener una mejor valoración, ya que esto vaciaría de contenido la misma naturaleza de los criterios de adjudicación que, debido a su carácter complementario y no esencial, a diferencia de las prescripciones técnicas, son objeto de ofrecimiento voluntario por las empresas.¹⁶

contrato. Y en un sentido distinto, pero también vinculado a la mejora salarial vinculada a incentivar la calidad en la ejecución a los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato, la [Resolución 599/2023](#) el TACRC avala el criterio de adjudicación que consiste en mejoras retributivas por no absentismo, puntualidad y disponibilidad afirmando que “pueden redundar en una mejora de la calidad del servicio prestado (...) pues al remunerar ésta por propia definición el especial celo con que el personal en cuestión del contratista desempeña su trabajo, por encima del cumplimiento ordinario de sus obligaciones laborales (cuya contraprestación consiste, principalmente, en el abono del salario), ello lleva a concluir a este Tribunal que, al tener en cuenta un mayor rendimiento del personal a adscribir al servicio que puede traducirse en una mejor prestación del mismo, por lo que tal aspecto puede considerarse ajustado a Derecho y, como tal, admisible”.

¹⁵ Como se indica en el [Informe 26/2023, de 29 de septiembre](#), de esta Junta Consultiva, “los costes laborales derivados de los convenios colectivos ya no operan únicamente como fuente de conocimiento a efectos de determinar el precio general del mercado, sino que adquieren fuerza vinculante” y, en determinados contratos, “es imperativo (...) desagregar los costes salariales atendiendo al convenio colectivo de referencia, elemento de destacada importancia per determinar la adecuación a derecho del PBL”.

¹⁶ En este sentido, cómo ha reiterado el TCCSP en las resoluciones [34/2025](#) o [363/2024](#), entre otras, o el TACRC en la [Resolución 1172/2020](#) las mejoras, como criterios de valoración, son de ofrecimiento voluntario por las empresas, ya que llevan implícito el carácter de liberalidad, al menos, formal, y por tanto, por definición, no deben computarse en la determinación del PBL y el VEC. Con respecto a las mejoras salariales, el TCCSP señala en la [Resolución 220/2023](#) que “se observa que la configuración dada a este criterio, una mejora en las condiciones de trabajo de la plantilla mediante un incremento en el salario mensual bruto mientras que en el estudio de costes del PBL se incluye un concepto vinculado a este criterio, desvirtúa la esencia del criterio de adjudicación como tal, pues debería ser gratuito en tanto que de libre ofrecimiento por partes de los operadores económicos”. Cuestión distinta es que, en el cálculo de los gastos salariales, se incluya la revisión de precios por este concepto, siempre que concurren los requisitos que lo habilitan, por referencia, en su caso, al incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del sector público que constituye su tope máximo de acuerdo con la normativa de desindexación. En el [Acuerdo 90/2024](#) del TACPA,

En todo caso, y como se ha apuntado en la consideración jurídica anterior, para determinar el presupuesto base de licitación sí que se deberán tener en cuenta los costes salariales – que en su caso incluyan las mejoras salariales obtenidas– del personal a subrogar que deba adscribirse al nuevo contrato, según las necesidades concretas del servicio que el órgano de contratación determine que se requiere.¹⁷

En base a las consideraciones anteriores, la Comisión Permanente de la Junta Consultiva de Contratación Pública formula las siguientes

CONCLUSIONES

I. No es admisible establecer condiciones especiales de ejecución que obliguen a las empresas contratistas al pago a los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato de una remuneración superior a la fijada en el convenio colectivo sectorial de aplicación o, en su defecto, al salario mínimo, por contravenir la libre prestación de servicios y distorsionar la competencia, de acuerdo con el derecho europeo sobre desplazamiento de trabajadores.

II. Un uso estratégico adecuado de la contratación pública conlleva que la posibilidad de establecer criterios de adjudicación que tengan por finalidad una mejora salarial del personal adscrito a la ejecución del contrato deba estar intrínsecamente relacionada con su potencial contribución efectiva a la política pública que la fundamenta, de manera que sea idóneo para promover o alcanzar los intereses sociales y económicos de los trabajadores adscritos en coherencia con las políticas de mejora de las condiciones de empleo de un sector económico determinado o, dentro de éste, de un colectivo específico de trabajadores, garantizando así una mejora de la relación calidad-precio del contrato y de su eficiencia. En todo caso, la proporcionalidad requerida con la que deben fijarse todos los criterios de adjudicación como garantía del respeto a los principios que rigen la contratación comporta que en la configuración de la mejora salarial, además de tener que tomar en consideración el objeto del contrato y el sector de actividad en el que se inserta, deban concretarse los límites y conceptos salariales asociados a la mejora, así como establecer una puntuación gradual y proporcional que guarde una ponderación adecuada en relación con las puntuaciones de los demás criterios. Además, resulta indispensable la adecuada justificación en el expediente de contratación.

III. Como alternativa a una mejora salarial automática a retribuir a los trabajadores, se pueden establecer mejoras o incentivos salariales vinculados a la consecución de objetivos,

ya mencionado, señala que “se ha hecho una estimación de cuanto debería suponer la subida salarial del personal, tomando como referencia las subidas salariales de los empleados públicos, previéndose ese ‘impacto’ económico al calcular el presupuesto (...) cuidando de esta forma que el presupuesto sea adecuado a los precios reales del mercado (...)” y que “la previsible (o por lo menos esperable) aprobación de un nuevo convenio colectivo del sector –que con toda seguridad incorporará un incremento de los salarios– no afectará al equilibrio económico del contrato, ni se incurrirá en un eventual *factum principis* que podría llegar a exceptuar el principio de riesgo y ventura, puesto que el empresario adjudicatario podrá hacer frente a ese coste al estar incluido en el presupuesto de adjudicación, repercutiendo en la calidad de la prestación.”

¹⁷ Tal y como señala el TCCSP en la [Resolución 458/2024](#) “los costes de subrogación sirven de guía pero no determinan necesariamente el PBL, precisamente, porque el presupuesto del nuevo contrato debe responder a las necesidades de personal que presente la nueva licitación diseñada, que pueden no ser las mismas que las del contrato anterior”.

de acuerdo con la posibilidad recogida en el artículo 102.6 de la LCSP de incluir cláusulas de variación de precios en función del cumplimiento o incumplimiento de determinados objetivos de plazos o de rendimiento, de modo que los trabajadores que ejecuten la prestación tengan unos incentivos directamente relacionados con una mejor ejecución de la prestación, de acuerdo con los objetivos fijados por el órgano de contratación, teniendo en cuenta que, además, las mejoras articuladas de esta forma no implicarán una consolidación del gasto para la futura prestación del servicio, en tanto que incentivos retributivos que no afectan a la estructura del salario.

IV. En la determinación del presupuesto base de licitación, y la consiguiente estimación del precio del contrato a precios de mercado, deben tenerse en cuenta, entre otros, los costes derivados de la aplicación de la normativa laboral vigente, sin que resulte procedente añadir los costes eventuales que, en función de los criterios de adjudicación establecidos, puedan derivarse de los aspectos de las ofertas que las empresas pueden optar por incluir para obtener una mejor valoración, debido a su carácter complementario y de ofrecimiento voluntario por las empresas.

Barcelona, 12 de marzo de 2025.

[Este informe es una traducción automática de la versión catalana aprobada].