

JUNTA SUPERIOR DE CONTRACTACIÓ ADMINISTRATIVA  
Carrer d'Amadeu de Savoia, 2-5a planta  
46010-VALÈNCIA  
Tel. 961 613 072

Ref.: SUB/SCC/mvt  
Assumpte: Informe 7/2020

**INFORME 7/2020, DE 12 DE MARÇ DE 2021, PROCEDÈNCIA DE LES CLÀUSULES SOCIALS ESPECÍFIQUES INTRODUÏDES EN EL TEXT DE LA PROPOSTA D'ACORD ENTRE LA CORPORACIÓ VALENCIANA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ (CVMV), LA SOCIETAT ANÒNIMA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ (SAMC) I ELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LES DUES ENTITATS SOBRE MESURES PER A FOMENTAR LA CONTRACTACIÓ ESTABLE EN LA PRESTACIÓ DE SERVEIS PER PART DE LES EMPRESES CONTRACTISTES.**

**ANTECEDENTS**

En data 9 de desembre de 2020, ha tingut entrada en la Junta Superior de Contractació Administrativa una sol·licitud d'informe de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació mitjançant la qual formula la consulta que literalment diu així:

“La Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació (CVMC) i la Societat Anònima de Mitjans de comunicació (SAMC) estan negociant amb la representació dels seus treballadors, a iniciativa d'aquests, un acord que suposa el compromís d'incloure en els plecs de contractació administrativa de prestació de serveis d'ambdues entitats una sèrie de mesures dirigides al foment de la contractació estable per les empreses contractistes.

Les mesures que s'inclouen en l'acord, el qual es reproduïx en l'adjunt a aquesta sol·licitud, són de dos tipus:

1. Introducció d'específiques clàusules socials en els criteris d'adjudicació.
2. Previsió d'específiques mesures de control per a l'execució dels contractes.

Amb caràcter previ a la signatura de l'acord, se sol·licita d'aqueixa Junta Superior de Contractació Administrativa, d'acord amb el que es preveu en l'article 9 del Decret 35/2018, de 23 de març, del Consell, pel qual es regula la Junta Superior de Contractació Administrativa, amb l'abast que el mateix article preveu, un informe sobre la procedència de les mesures incloses en el text de la proposta que s'hi adjunta.

El president de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació

**TEXT DE PROPOSTA D'ACORD ENTRE LA CVMA, LA SAMC I ELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS D'AMB DUES ENTITATS SOBRE MESURES PER A FOMENTAR LA CONTRACTACIÓ ESTABLE EN LA PRESTACIÓ DE SERVEIS PER PART D'EMPRESES CONTRACTISTES**

La CVMC i la seua societat SAMC realitzen les contractacions de prestació de serveis amb empreses terceres d'acord amb allò que es regula en la Llei 9/2017, de contractes del sector públic (LCSP). D'acord amb el que es disposa en aqueixa llei i amb l'objectiu de facilitar el foment de la contractació estable per les empreses contractistes d'aqueixos serveis, la CVMC i la SAMC es comprometen a aplicar les següents mesures en

matèria de contractació:

1 – Per a l'adjudicació de contractes de prestació de serveis en els quals es requerisca la participació de personal amb funcions equivalents a categories de les incloses en el conveni col·lectiu de la CVMC i la SAMC s'utilitzarà, sempre que siga possible, una pluralitat de criteris sobre la base de la millor relació qualitat-preu avaluable d'acord amb criteris econòmics i qualitatius. Entre els criteris qualitatius s'inclouran els relatius a la composició de la plantilla de les empreses licitadores, i es valoraran especialment:

A) Aquelles ofertes en les quals els treballadors integrants tinguen iguals o assimilats els requisits de titulació i formatius als exigits per a les plantilles de la CVMC i la SAMC.

B) Aquelles en les quals els components dels equips tinguen experiència laboral en la CVMC i la SAMC en categories assimilades o iguals a les requerides en l'adjudicació del contracte. El còmput es farà sumant els mesos d'antiguitat dels treballadors inclosos en l'oferta.

C) Aquelles ofertes que apliquen, per al personal objecte del contracte, el conveni col·lectiu en vigor per a la CVMC o el Conveni estatal de producció audiovisual, i serà més ben valorada la primera opció respecte a la segona.

2- Per a la fase d'execució, seguint l'article 201 de l'LCSP (Obligacions en matèria mediambiental, social o laboral), els òrgans de contractació prendran les mesures pertinents per a garantir que en l'execució dels contractes els contractistes compleixen les obligacions establides en els convenis col·lectius que siguen aplicables i, en particular, les establides en l'annex V de l'LCSP.

L'incompliment de les obligacions a dalt esmentades, especialment els incompliments o els retards reiterats en el pagament dels salaris o l'aplicació de condicions salarials inferiors a les derivades dels convenis col·lectius que siga greu i dolosa, donarà lloc a la imposició de les penalitats a què es refereix l'article 192 de l'LCSP.

El plec de clàusules administratives particulars establirà com a causes de resolució del contracte les recollides en els articles 85, 223 i 308 de l'LCSP, així com l'incompliment de la condició essencial d'aplicar a tots els treballadors adscrits a la prestació del servei, com a mínim, les taules salarials del conveni que siga aplicable.”

## **CONSIDERACIONS JURÍDIQUES**

### **1. Qüestions prèvies**

En primer lloc, cal indicar que no correspon a aquesta junta emetre informes sobre acords de negociació amb els treballadors i treballadores.

No obstant això i amb vista a la conclusió d'un acord que en matèria de contractació conté una sèrie de clàusules que, en cas d'establir-se, podran condicionar les futures licitacions d'aqueixes entitats, farem les consideracions següents:

La inclusió de criteris socials en la contractació revesteix els requisits següents d'acord amb la Directiva 2014/24/UE, sobre contractació pública, i la jurisprudència comunitària:

- a) Han d'estar vinculats a l'objecte del contracte.
- b) Han de ser específics i quantificables objectivament.



- c) Han de respectar el dret europeu, especialment el principi de no-discriminació, i com a correlat la lliure prestació de serveis i d'establiment.
- d) Han de publicar-se prèviament.
- e) Han de permetre efectuar una avaluació comparativa del nivell de rendiment de cada oferta respecte de l'objecte del contracte tal com es defineix en les especificacions tècniques.

A això afegiríem un altre aspecte, i és que no han de tractar-se de característiques d'empresa (veg. Resolució del Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals 262/2020).

Cal destacar que els criteris enumerats no poden ser un *numerus clausus* en totes les licitacions perquè és palmari que han de vincular-se a l'objecte del contracte.

En efecte, els criteris no poden desvincular-se de l'objecte del contracte que s'haja de subscriure, per la qual cosa el genèric dels criteris i la seua impossibilitat de ser comuns a qualsevol tipus de contracte no compliria l'article 145 de l'LCSP que indica que:

“Es considerarà que els criteris d'adjudicació estan vinculats a l'objecte del contracte públic quan es referisquen a les obres, subministraments o serveis que hagen de facilitar-se en virtut d'aquest contracte, en qualsevol dels seus aspectes i en qualsevol etapa del seu cicle de vida, inclosos els factors que intervenen: *a)* en el procés específic de producció, prestació o comercialització de les obres, subministraments o serveis, o *b)* en un procés específic d'una altra etapa del seu cicle de vida, fins i tot quan aquests factors no formen part de la seua substància material. “

Per la seua part, l'article 67 de la Directiva 2014/24/UE exigeix que els criteris d'adjudicació estiguen vinculats a l'objecte del contracte, i esmenta a aquest efecte (article 67.2 de la Directiva) tots els factors que intervenen en el procés específic de producció, prestació o comercialització, entre els quals no s'inclouen els requisits relatius a la política general de l'empresa.

D'acord amb la Directiva 2014/24, només són admissibles els criteris d'adjudicació, inclosos els basats en consideracions socials i mediambientals, que siguen objectius (per recaure sobre l'objecte a valorar i dependre de factors comprovables apreciables), i que permeten avaluar el rendiment de cada oferta respecte de l'objecte del contracte, les obres, els subministraments i els serveis, tal com estiguen definits en el PPT, i obtindre els que millor responguen a les seues necessitats.

Pel que fa a la normativa valenciana en la matèria, la Llei 18/2018, de 13 de juliol, de la Generalitat, per al foment de la responsabilitat social té com a objecte “promoure i fomentar en l'àmbit de la Comunitat Valenciana el desenvolupament d'accions i polítiques socialment responsables en les administracions públiques, el seu sector públic instrumental, en les empreses i, en general, en les organitzacions públiques o privades, perquè en el disseny, desenvolupament i posada en marxa de les seues polítiques, plans, programes, projectes i operacions s'assumisquen criteris de sostenibilitat social, ambiental, econòmica, financera i de transparència en la contractació amb condicions generals.”

L'article 12.1 de l'esmentada llei estableix que “les administracions públiques usaran la contractació pública com a instrument estratègic per a incorporar en els plecs de contractació criteris socials, ambientals, ètics, de transparència i els derivats d'altres polítiques públiques, en el marc de la normativa bàsica estatal en matèria de contractes públics. La incorporació dels esmentats criteris no podrà suposar en cap cas la infracció dels principis de la contractació: igualtat, no-discriminació, publicitat, lliure concurrència, actuació transparent i proporcionada i la lliure prestació de serveis.”

L'article 13.4, per la seua part, indica que “reglamentàriament es desenvoluparà la inclusió de clàusules de responsabilitat social i de transparència en la contractació pública, com també dels principis ètics i les regles de conducta a què han d'adequar la seua activitat els contractistes, i es preveurà amb aquesta finalitat l'elaboració de guies o plec de contractació que faciliten l'aplicació pels òrgans de contractació del que es preveu en aquest article. Així mateix, es regularà reglamentàriament l'aplicació de clàusules de responsabilitat social i de transparència en les convocatòries d'ajudes i subvencions”.

Mentre no es produïska aquest desenvolupament reglamentari, la disposició transitòria única regula un règim transitori per a la inclusió de clàusules de responsabilitat social, en el sentit següent:

“En allò que no s'opose al que s'estableix en aquesta llei i en la normativa bàsica en matèria de contractació del sector públic, caldrà ajustar-se, fins que s'aprove el desenvolupament reglamentari previst en l'article 13.4 d'aquesta llei, al que es disposa en l'Acord de 27 de març de 2015, del Consell, pel qual s'estableixen directrius per a l'aplicació de clàusules de caràcter social en la contractació de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, i també en matèria de subvencions de l'Administració de la Generalitat.”

Cal assenyalar, a més, que l'article 13.1.f) de la llei estableix, respecte de la vinculació amb l'objecte del contracte, que “les administracions públiques inclouran en la contractació pública clàusules de responsabilitat social i transparència, bé com a criteris d'adjudicació o condicions especials d'execució en els plec de clàusules administratives particulars en el sentit següent:

...f) Determinaran els criteris que han de servir de base per a l'adjudicació del contracte a l'oferta econòmicament més avantatjosa per a l'Administració, entesa com aquella que no sols tinga en compte el menor preu, sinó també paràmetres d'eficàcia, de manera que s'adjudique a l'oferta de millor relació cost-eficàcia, sempre que no repercutisca en un menyscapte de les condicions laborals, salarials i socials dels treballadors i treballadores afectats per la contractació o la subcontractació i es vetle per les condicions i la qualitat del servei que s'ofereix.

Els criteris podran estar relacionats amb els costos o amb un altre paràmetre que permeta identificar l'oferta que presenta la millor relació cost-eficàcia, com el cost del cicle de vida o criteris qualitius que permeten identificar l'oferta que presenta la millor relació qualitat-preu.

Aquests criteris han d'estar vinculats a l'objecte del contracte i quan es referisca o integre les prestacions que hagen de realitzar-se en virtut d'aquest contracte, en qualsevol dels seus aspectes i en qualsevol etapa del seu cicle de vida, inclosos els factors que intervenen en els processos següents:

En el procés específic de producció, prestació o comercialització de, si escau, les obres, els subministraments o els serveis.

O en el procés específic d'una altra etapa del seu cicle de vida, encara que no pertanguen a la seua part substancial.”

## **2. Anàlisi dels criteris**

A) Aquelles ofertes en què els treballadors i treballadores integrants tinguen iguals o assimilats els requisits de titulació i formatius als exigits per a les plantilles de la CVMC i la SAMC.

Aquest criteri a què fa referència l'acord exigeix la presència d'un determinat equip de persones i professionals amb una sèrie de titulacions. Tal com apareix redactat, es tracta més d'una característica



d'empresa que d'un criteri d'adjudicació, per la qual cosa hauria de reflectir-se com a compromís d'adscripció de mitjans en lloc de com a criteri d'adjudicació, i poder exigir en els plecs la composició i titulació del personal mínim a adscriure al contracte.

Efectivament l'article 76 de l'LCSP disposa en l'apartat 2:

“Els òrgans de contractació podran exigir als candidats o licitadors, fent-ho constar en els plecs, que, a més d'acreditar la seua solvència o, si escau, classificació, es comprometen a dedicar o adscriure a l'execució del contracte els mitjans personals o materials suficients per a això. Aquests compromisos s'integraran en el contracte, i els plecs o el document contractual hauran d'atribuir-los el caràcter d'obligacions essencials als efectes previstos en l'article 211, o establir penalitats, d'acord amb el que s'assenyala en l'article 192.2 per al cas que siguen incomplits per l'adjudicatari.”

Aquesta al·lusió recau sobre els redactors del plec, que hauran de determinar l'equip mínim necessari, amb les seues titulacions i qualificacions, que l'empresa proposada com a adjudicatària haurà d'acreditar en el termini de 10 dies abans de l'adjudicació del contracte.

D'una altra banda, no seria procedent que s'expressara que els treballadors i treballadores integrants tinguen iguals o assimilats els requisits de titulació i formatius als exigits a les plantilles de la CVMC i la SAMC, sinó que haurien d'indicar-se en el plec els requisits de titulació i formació adequats per a l'execució del contracte en concret. En aquest sentit, la redacció proposada podria ser discriminatòria per a les empreses, així com desproporcionada. Si es requereix un determinat grup de professionals amb una titulació específica i una formació necessària, per a l'execució del contracte, serà suficient d'indicar-les en el plec sense cap referència a la seua equiparació amb les exigides a la plantilla de l'ens contractant.

El Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals ha assenyalat en la seua Resolució 148/2016, de 19 de febrer:

“La solvència que s'exigeix als licitadors per a poder aspirar a fer-se càrrec del servei que es contracta pretén garantir que l'adjudicatari disposa dels mitjans i la qualificació adequats per a portar-lo a bon fi, respectant al mateix temps el principi de concurrència i no-discriminació; d'ací ve que la norma exigisca que els requisits que s'establisquen en cada cas per a acreditar aquesta solvència i la documentació requerida per a aquesta acreditació hagen d'estar vinculats a l'objecte del contracte i ser proporcionals a aquest.”

B) Aquelles en les quals els components dels equips tinguen experiència laboral en la CVMC i la SAMC en categories assimilades o iguals a les requerides en l'adjudicació del contracte. El còmput es farà sumant els mesos d'antiguitat dels treballadors inclosos en l'oferta.

Tal com s' ha redactat aquest criteri és discriminatori perquè deixa fora l'experiència de treballadors en altres ens públics o privats que exerceixen les mateixes funcions que la CVMC o la SAMC. Perquè l'experiència siga un criteri d'adjudicació ha de ser determinant en l'execució del contracte. D'altra banda l'experiència del personal només podrà valorar-se si, primer, en els plecs s'especifica l'experiència exigida i la titulació concorde i altres criteris formatius necessaris adequats a l'execució del contracte que afigen qualitat i valor a l'oferta i segon, si tot això és determinant per a l'esmentada execució del contracte concret. Així resa l'article 67 de la Directiva 2014/24/UE, sobre contractació pública, traslladat aquest incís a l'article 145 de l'LCSP:

“b) L'organització, la qualificació i l'experiència del personal encarregat d'executar el contracte, en cas que la qualitat del personal ocupat pugua afectar de manera significativa l'execució del contracte.”

S'ha de tindre en compte que el Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals ha resolt que la possibilitat d'establir, com a criteri d'adjudicació, l'experiència del personal encarregat d'executar el contracte, ha sigut ja analitzada i admesa per aquest Tribunal en la seua Resolució 494/2019, de 9 de maig, Recurs 313/2019, en la qual després de reiterar la doctrina del TJUE en la sentència Ambising, la Directiva 2014/24/UE, i amb cita en l'article 145 de l'LCSP, assenyalava que la condició necessària perquè la valoració de l'experiència de l'equip encarregat de l'execució del contracte pugua exigir-se com a criteri d'adjudicació és que la qualitat d'aquest personal pugua afectar de manera significativa la seua millor execució.

I en la Resolució 1189/2020 indica:

“Quant a la compatibilitat entre la valoració d'aquesta experiència com a criteri de solvència i també valoratiu, hem assenyalat que això és possible quan el primer es refereix a l'entitat licitadora com a tal, i el segon es valora respecte del concret equip ofert. Així, la doctrina d'aquest Tribunal, quant a l'experiència com a criteri d'adjudicació i com a solvència tècnica, s'ha exposat recentment en la Resolució núm. 437/2020, Recurs 125/2020, de 26 de març de 2020: «La legalitat del criteri d'adjudicació ha de fer-se sota el prisma de la doctrina d'aquest tribunal en relació amb la utilització com a tal del criteri de l'experiència». Destaquem el resum contingut en la Resolució 34/2020, de 9 de gener: «Cal recordar en aquest punt que, encara que tradicionalment es va entendre (Sentència del TJUE de 20 de setembre de 1988, assumpte 31/87, Gebroeders Beentjes–Països Baixos, Bentjees) que l'experiència és condició de capacitat dels licitadors i que per aquest motiu ha de considerar-se com a criteri de solvència i no com a criteri d'adjudicació, la Sentència del TJUE de 26 de març de 2015 (assumpte C-601/13) va admetre que, sense perjudici d'aqueixa experiència general del licitador, que opera com a condició de solvència, l'experiència concreta de l'equip adscrit a l'execució del contracte pot aportar un valor afegit a l'oferta que justifica el seu tractament com a criteri d'adjudicació». El considerant 94 de la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrer, declara pel que fa a això el següent: «Sempre que la qualitat del personal ocupat siga pertinent per al nivell de rendiment del contracte, els poders adjudicadors han d'estar també autoritzats a utilitzar com a criteri d'adjudicació l'organització, la qualificació i l'experiència del personal encarregat d'executar el contracte, ja que pot afectar la qualitat d'aquesta execució i, en conseqüència, al valor econòmic de l'oferta. Això pot ser el cas, per exemple, en els contractes relatius a serveis intel·lectuals, com l'assessoria o els serveis d'arquitectura».

Tal com es troba redactat el criteri proposat no afegir res que faça pensar que és un criteri d'adjudicació, per la qual cosa si es vol que així siga haurà de redactar-se indicant la qualificació i els anys d'experiència mínima necessària que estiga directament relacionada amb la qualitat en la prestació del servei i afija, per tant, valor a l'execució del contracte en termes econòmics, sense que de cap manera es pugua discriminar per l'origen de l'experiència laboral a la SAMC o la CVMC.

C) Aquelles ofertes que apliquen, per al personal objecte del contracte, el conveni col·lectiu en vigor per a la CVMC o el Conveni Estatal de Producció Audiovisual, i serà més ben valorada la primera opció respecte a la segona.

De la lectura del que pretén ser un criteri de valoració, es desprén que es vol donar una major valoració a aquelles empreses que s'hagen adherit al conveni d'empresa de la licitadora respecte a aquelles altres que estiguen sotmeses al conveni col·lectiu sectorial de caràcter estatal de producció audiovisual. Això ens porta a plantejar-nos diverses qüestions prèvies que determinen que la clàusula esmentada excedeix el marc contractual i que no resulta ajustada a dret la seua inclusió.



Així, en primer lloc, en el marc de les relacions laborals col·lectives resulta fins a un cert punt difícil que un conveni d'empresa de la dimensió de la CVMC siga assumit a través del mecanisme de l'adhesió que preveu l'article 92.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors per una altra empresa, i més quan l'adhesió és a la totalitat del conveni, sempre que no estigueren afectades per un altre. En aqueix sentit, no aconseguim entendre que això es produísca en la pràctica, sobretot quan en aquest sector proliferen les xicotetes i mitjanes empreses sense que el seu àmbit funcional s'assemble a l'empresa licitadora.

En segon lloc, establir això anterior en una licitació pública suposa desconèixer les regles de la negociació col·lectiva i endinsar-se en un sector que va més enllà de la contractació pública. El conveni aplicable a una empresa és el que és en virtut d'aquestes regles, per la qual cosa resulta una intromissió en aquest camp encoratjar a uns possibles licitadors la seua adhesió a un determinat conveni si el conveni aplicable a l'empresa és el sectorial de caràcter estatal.

En tercer lloc, donar preponderància, quant a la valoració, que se sotmeta l'empresa licitadora al conveni de la licitadora és si més no discriminatori, i la inclusió de clàusules socials estan renyides amb aquesta orientació.

En suma, entenem que a les empreses licitadores se'ls aplica el conveni sectorial que resulta aplicable i, partint d'això, l'aplicació d'un determinat conveni, *per se*, no pot ser en cap cas criteri de valoració.

En aquest punt, cal incidir que la aplicació del conveni col·lectiu sectorial és una obligació legal, per la qual cosa no pot en cap cas ser criteri de valoració. Pel que fa a això, hem d'assenyalar que l'article 122.2 de l'LCSP estableix com a contingut del PCAP l'obligació de complir les condicions salarials dels treballadors d'acord amb el conveni col·lectiu sectorial d'aplicació. Per la qual cosa una obligació legal no pot convertir-se en criteri d'adjudicació.

### 3. Anàlisi de la consulta per a la fase d'execució

L'article 201 de l'LCSP regula les obligacions en matèria mediambiental, social o laboral en l'execució del contracte de la manera següent:

**“Els òrgans de contractació prendran les mesures pertinents per a garantir que en l'execució dels contractes els contractistes compleixen les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establides en el dret de la Unió Europea, el dret nacional, els convenis col·lectius o en les disposicions de dret internacional mediambiental, social i laboral que vinculen l'Estat i, en particular, les establides en l'annex V.**

L'indicat en el paràgraf anterior s'estableix sense perjudici de la **potestat dels òrgans de contractació de prendre les oportunes mesures per a comprovar, durant el procediment de licitació, que els candidats i licitadors compleixen les obligacions a què fa referència l'esmentat paràgraf.**

**L'incompliment de les obligacions indicades en el primer paràgraf i, especialment, els incompliments o els retards reiterats en el pagament dels salaris o l'aplicació de condicions salarials inferiors a les derivades dels convenis col·lectius que siga greu i dolosa, donarà lloc a la imposició de les penalitats a què fa referència l'article 192.”**

Així mateix, l'article 202 de l'esmentat text estableix condicions especials d'execució de caràcter social i serà possible establir el compliment del conveni col·lectiu del sector a les retribucions del personal que preste els seus serveis en el contracte. Com a tal ha sigut admesa pel Tribunal de Recursos Contractuals en la Resolució 1232/2020, de 13 de desembre.

## CONCLUSIONS

PRIMERA. Es recomana a l'òrgan consultant convertir el primer criteri d'adjudicació analitzat en compromís d'adscripció de mitjans, en els termes d'aquest informe, i, d'altra banda, conformar la titulació de l'equip de manera que afija qualitat a l'oferta i siga determinant per a l'execució. Resulta contrària als principis d'igualtat i no-discriminació entre licitadors i lliure concurrència que informen la contractació pública, la millor valoració de les titulacions o formació assimilades a les que s'exigeixen a les plantilles de la CVMC i la SAMC.

SEGONA. En relació amb el segon dels criteris sotmés a consulta, cal tindre en compte que la possibilitat d'establir, com a criteri d'adjudicació, l'experiència del personal encarregat d'executar el contracte, està supeditada al fet que la qualitat d'aquest personal pugua afectar de manera significativa la seua millor execució, aportant un valor afegit a l'oferta. Però, en qualsevol cas aquesta experiència no podria limitar-se a l'adquirida en la CVMC i la SAMC, sense resultar igualment contrari aquest criteri als principis d'igualtat i no-discriminació entre licitadors i lliure concurrència que informen la contractació pública.

TERCERA. L'article 122.2 de l'LCSP estableix com a contingut del PCAP l'obligació de complir les condicions salarials dels treballadors d'acord amb el conveni col·lectiu sectorial d'aplicació. L'aplicació d'un determinat conveni, *per se*, no pot ser en cap cas criteri de valoració.

QUARTA. L'article 201 de l'LCSP estableix les obligacions que corresponen als òrgans de contractació per a vetlar pel compliment de les condicions acordades en els convenis col·lectius en l'execució dels contractes, i es podran imposar penalitats si hi ha incompliments dels contractistes i l'article 202 estableix condicions especials d'execució de caràcter social, i serà possible establir el compliment del conveni col·lectiu del sector a les retribucions del personal que preste els seus serveis en el contracte.

**Aquest informe s'emeta a l'empara del que es disposa en els articles 2.1 i 9 del Decret 35/2018, de 23 de març, del Consell, pel qual es regula la Junta Superior de Contractació Administrativa de la Generalitat Valenciana, i tindrà caràcter no vinculant. Per tant, l'òrgan consultant podrà adoptar la seua decisió ajustant-se o apartant-se del criteri de la Junta, amb l'obligació de motivar la seua decisió en aquest últim cas.**

LA SECRETÀRIA

v. i p. LA PRESIDENTA  
SOTSSECRETÀRIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC

APROVAT PER LA JUNTA SUPERIOR  
DE CONTRACTACIÓ ADMINISTRATIVA  
en data 12 de març de 2021