



Recurso nº 92/2026 C.A. Castilla-La Mancha nº 11/2026

Resolución nº 1042/2026

Sección 1ª

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES**

En Madrid, a 19 de junio de 2026.

VISTO el recurso interpuesto por D. A. C. B., en representación de CONFEDERACIÓN NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CONACEE), contra los pliegos del procedimiento “*Servicios de Conserjería en diversos Centros de Trabajo del Ayuntamiento de Valdepeñas, reservado a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social (Disp. Ad.4ª LCSP)*”, con expediente 3820/2025, convocado por el Ayuntamiento de Valdepeñas; el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El 23 de diciembre de 2025, a las 9:15 horas, en el perfil del contratante alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACE), y el mismo día en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), se publica el anuncio de la licitación del contrato de servicios de conserjería en diversos centros de trabajo del Ayuntamiento de Valdepeñas, reservado a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, licitado por el citado Ayuntamiento. Los pliegos que rigen la licitación se alojaron para su descarga en la PLACE el mismo día 23 de diciembre, a las 9:57 horas.

El contrato calificado como de servicios, nomenclatura 98341130, servicios de conserjería, tiene un valor estimado de 811.087,20 euros, estando sujeto a regulación armonizada. Se licita por procedimiento abierto, tramitación ordinaria y presentación de la oferta electrónica a través de PLACSP.



Por lo que al recurso concierne, el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) señala:

“1. OBJETO Y RÉGIMEN JURÍDICO

1.1. Objeto del Contrato

El objeto del contrato al que se refiere el presente pliego estará constituido por la prestación de servicios de conserjería en distintos centros de trabajo del Ayuntamiento de Valdepeñas, cuya ejecución se llevará a cabo conforme al Pliego de Prescripciones Técnicas aprobado al efecto, en el que se detallan las características, contenido y forma de prestar los servicios por el adjudicatario, no admitiéndose alternativas al mismo.

(...) 8. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

8.1. Los criterios de adjudicación serán especificados seguidamente:

8.1.1. Criterios evaluables mediante juicio de valor. Hasta un máximo de 30 puntos, distribuidos como sigue.

(...) 8.1.2. Criterios evaluables automáticamente

A. Precio.- Hasta un máximo de 35 puntos (...)

(...) B. Relativos a la calidad, seguridad y excelencia: Hasta un máximo de 35 puntos

<i>Propuesta de certificados</i>	<i>Puntos</i>
<i>Distintivo Igualdad en la empresa (RED DIE)</i>	<i>12,5</i>
<i>Certificado de Registro de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales bajo la Norma OHSAS-18001 y/o ISO 45001</i>	<i>12,5</i>
<i>Certificado de registro de Gestión de la Calidad bajo la norma ISO-9001 o equivalente</i>	<i>10</i>



Segundo. El 16 de enero de 2026, a las 11:15 horas, La CONFEDERACIÓN NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, interpone, en el registro electrónico de este Tribunal, recurso especial contra los pliegos que rigen la licitación, con el siguiente *petitum*: *“tenga por interpuesto RECURSO ESPECIAL contra los Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP), específicamente su cláusula 8.1.2.B relativa a los criterios de adjudicación, que rigen el Procedimiento Abierto para la contratación de los servicios de conserjería en diversos centros de trabajo del Ayuntamiento de Valdepeñas, reservado a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social EXPEDIENTE N°: 3820/2025, y, en sus méritos, los ANULE, retrotrayendo las actuaciones al momento previo a dicha publicación, para que sean corregidos en virtud de lo solicitado”*.

Igualmente solicita la medida cautelar de suspensión.

Tercero. En la tramitación del recurso, se ha observado todos los trámites legal y reglamentariamente establecidos, esto es, lo prescrito por la vigente Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (LCSP), así como sus normas reglamentarias de desarrollo, y por el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se prueba (en adelante, RPERMC).

Cuarto. El órgano de contratación remite el expediente y su informe, el 22 de enero.

Quinto. La Secretaria del Tribunal, el 20 de febrero, da traslado del escrito de recurso interpuesto a los licitadores presentados, concediéndoles un plazo de cinco días hábiles, para formular las alegaciones que estime conveniente; no habiendo hecho uso de su derecho ninguno de ellos.

Sexto. El 19 de febrero, la Secretaria del Tribunal por delegación de este, acuerda la concesión de la medida cautelar consistente en suspender el procedimiento de contratación, sin que esta afecte al plazo de presentación de ofertas ni impida su finalización, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la LCSP.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El recurso se interpone ante este Tribunal que, de concurrir los demás requisitos de procedibilidad, es competente para inadmitirlo o resolverlo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3.1.a) y 2.a), y 46.4 de la LCSP, y 22.1.1º del RPERMC, y la cláusula 3 del Convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha sobre atribución de competencias de recursos contractuales, suscrito el 25 de septiembre de 2024 (BOE 3 de octubre de 2024), al ser el contratante una corporación local del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo. El acto impugnado, los pliegos que rigen la licitación, se incorporaron para su descarga en el perfil del contratante alojado en la PLACE el 23 de diciembre 2025, interponiéndose el recurso el 16 de enero de 2026.

El recurso ha sido presentado en tiempo y forma conforme a los artículos 50.1.b) y 51 de la LCSP.

Tercero. La recurrente impugna los pliegos de un contrato de servicios, cuyo valor estimado supera los cien mil euros.

El contrato al que se refiere la impugnación es susceptible recurso especial en materia de contratación, conforme al artículo 44.1.a) de la LCSP, y el acto impugnado es expresamente recurribles conforme a lo señalado en el apartado 2, letra a), del referido artículo 44 de la LCSP.

Cuarto. En cuanto a la legitimación, el artículo 48 de la LCSP señala lo siguiente.

“Podrá interponer el recurso especial en materia de contratación cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso.

Estarán también legitimadas para interponer este recurso, contra los actos susceptibles de ser recurridos, las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones

recurrirles pudiera deducirse fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación. En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados”.

Debe recordarse que la legitimación de las asociaciones, que no participan en la licitación, para recurrir está restringida, de acuerdo con los términos expresamente previstos en el artículo 48 LCSP, pues como decíamos en las Resoluciones números 1414/2023, de 3 de noviembre, y 574/2023, de 4 de mayo (el subrayado es nuestro).

“El párrafo segundo del artículo 48 de la LCSP legitima a las organizaciones sindicales para interponer este recurso cuando de las decisiones recurribles se pudiera deducir fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplirán las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación, con la contrapartida de que también lo estará “la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados”.

(...) El tenor del citado precepto, así como la citada doctrina de este Tribunal, que sobre el particular hemos expuesto, nos lleva a entender que la legitimación de los sindicatos y asociaciones empresariales sólo será admisible si los motivos de impugnación tienen una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses colectivos, sin que pueda admitirse dicha legitimación en el caso de que los motivos del recurso rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones de legalidad ordinaria de los pliegos o el procedimiento”.

Igualmente señala la Resolución nº 1639/2024, de 19 de diciembre, cuanto se explica (el subrayado es nuestro).

“El apartado segundo del artículo 48 de la LCSP reconoce legitimación a las asociaciones empresariales y a los sindicatos, pero nuevamente con ciertos límites.

En el primer caso solo a las asociaciones representativas de los intereses empresariales del sector concernido por la licitación. La lógica del precepto reside en vincular legitimación a la licitación, a la adjudicación del contrato y ligar aquella a los licitadores potencialmente

interesados. La asociación empresarial actúa así a modo de representante de los operadores económicos potencialmente interesados en participar en la licitación”.

Pues bien, la asociación recurrente, de acuerdo con sus estatutos, ostenta la representación institucional ante los organismos públicos, en defensa de sus intereses empresariales, de las empresas calificadas como Centros Especiales de Empleo o como Empresas de Inserción, que son sus miembros.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la licitación está reservada, de acuerdo con la disposición adicional cuarta de la LCSP, a la empresas calificadas e inscritas como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social en el correspondiente Registro de Centros Especiales de Empleo Central o Autonómico y por esa razón se encuentra legitimada para la interposición del recurso especial en materia de contratación, pues detenta la representación de los intereses de las empresas del sector afectadas por la licitación, como exige el artículo 48 LCSP.

Quinto. Los argumentos de la recurrente son los siguientes.

El recurso se dirige contra el criterio automático de adjudicación consistente en tener el distintivo de Igualdad en la empresa (RED DIE), valorado con 12,5 puntos, que considera, atenta contra los principios generales de la contratación pública de igualdad, transparencia y libre competencia, así como que no se ajusta a los requisitos que deben cumplir los criterios de adjudicación.

El mencionado RED DIE, está regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (en adelante RD 1615/2009), que lo configura como distintivo empresarial en materia de igualdad, y que el Ministerio de Igualdad señala que *“el distintivo ‘Igualdad en la Empresa’ es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”*.

Que el artículo 122.3.bis LCSP, recoge las características de los pliegos de condiciones señalando que *“las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas*

administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato”.

Que el criterio de valoración lleva a remitirse al artículo 127 LCSP que se ocupa de las denominadas “etiqueta”, que son cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.

La recurrente entiende que la exigencia de la etiqueta/ Distintivo Igualdad en la empresa (RED DIE) se encuadra dentro de lo contenido en los mencionados artículos 122 y 127 de la LCSP, por lo que el primer motivo alegado es que dicho criterio carece de relación con el objeto del contrato.

El artículo 145.6 LCSP, fija que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida.

Cita nuestra doctrina sobre los criterios de adjudicación de carácter social, y concluye que el criterio de adjudicación que premia con un 12,5% de la valoración total de los mismos si se posee dicho distintivo no guarda relación con el contrato, ni otorga un plus de calidad a la ejecución del mismo de manera que el licitador que lo tuviera pudiera ofrecer una mejor relación calidad-precio al ser adjudicatario.

Señala que quien tenga dicho certificado, está en clara ventaja frente al resto de licitadores, pues ni si quiera con una oferta económica tremendamente agresiva a la baja podría enjugarse la puntuación obtenida en este apartado, ya que la fórmula por la cual se valora el precio otorga un máximo de 35 puntos concedidos proporcionalmente a la bajada hecha sobre la oferta económicamente más ventajosa.

Añade que la reserva que la licitación hace para Centros Especiales de Empleo (CEE) de iniciativa social, es una forma de establecer la especial condición de las empresas

licitadoras en la inclusión de las personas con diversidad funcional, por lo que, además de esto incluir el distintivo RED DIE, resulta redundante y reiterativo.

Si una etiqueta contiene requisitos no vinculados al objeto, el órgano de contratación no puede exigirla como tal, pues la doctrina de este Tribunal subraya que sólo son admisibles criterios que se refieran a la plantilla que va a prestar el servicio, no al conjunto de la empresa, sin embargo, el distintivo es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, por lo tanto incompatible con lo exigido en el artículo 127.3 LCSP.

Al contrario que en el distintivo, en los otros dos criterios de adjudicación que se refieren a la propuesta de certificados, tanto en el Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, como el de Gestión de la Calidad se ofrecen alternativas o acreditaciones equivalentes como preceptúa el artículo 127.4 y 5), pues es obligatorio aceptar todas las etiquetas que verifiquen requisitos equivalentes. Al omitir la cláusula "o equivalente" para el RED DIE, se infringe la neutralidad tecnológica y competitiva, doctrina avalada por este Tribunal al anular pliegos que otorgan ventajas exclusivas a una solución técnica determinada.

Vuelve a señalar que quien no posea el Distintivo de Igualdad en la empresa (RED DIE), se encuentra en franca desigualdad con el resto de licitadores que lo hayan obtenido, siendo este una clara vulneración del principio de igualdad de trato.

También reitera la desproporción, pues la ponderación de 12,5 puntos vicia la licitación por su excesiva importancia en relación con la oferta económica, la cual puntúa únicamente con un máximo de 35 puntos mediante fórmula, vulnerando los artículos 1 y 132 de la LCSP.

Por último, advierte que un licitador que carezca del sello RED DIE, de difícil acceso para pequeñas entidades de iniciativa social, parte con una desventaja técnica evidente que neutraliza ofertas económicas mucho más ventajosas, vaciando de contenido el principio de eficiencia en el gasto público (artículo 1 LCSP) y alterando la mejor relación calidad-precio.

Sexto. En su informe al recurso el órgano de contratación defiende la validez del criterio de adjudicación.

Sostiene que el distintivo objeto de valoración, se otorga por el Ministerio de Igualdad conforme a lo establecido en el RD 1615/2009, en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante convocatorias anuales y su concesión no es discrecional sino reglada.

La distinción existe desde el año 2010, no es de reciente creación, por lo que todas las empresas que pueden licitar en el presente procedimiento han podido igualmente aspirar a la obtención de dicha distinción en igualdad de condiciones, pues todas ellas tienen el mismo acceso a los requisitos a cumplir, no siendo responsable la Administración Pública de que no se haya optado a la misma al ser un acto dentro del ámbito de las decisiones empresariales, y no constituyendo un límite al principio de no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores pues como recoge la normativa reguladora del distintivo, cualquier empresa o entidad, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, puede presentar su candidatura al otorgamiento.

El distintivo se encuentra referido a una cualidad subjetiva de la empresa licitadora, pero con impacto en las condiciones de trabajo del personal de las mismas. En esta línea, cabe establecer la vinculación con el objeto de la prestación contractual, sostiene este órgano de contratación, plasmado en la memoria justificativa del contrato y los pliegos rectores del mismo.

Se recoge en los citados documentos, que con la celebración del contrato que nos ocupa se pretende conjugar la satisfacción de las siguientes necesidades de interés público: Cubrir la insuficiencia de medios propios para el desarrollo de tareas de conserjería en distintos centros de trabajo municipales, tareas de apoyo a los profesionales de dichas dependencias en el desarrollo normal de la actividad de los distintos centros, y de atención primaria a los usuarios de los servicios públicos que gestionan; y promover el empleo remunerado para personas con discapacidad.

Ello, incorporando a través de la figura del contrato reservado, criterios sociales relacionados con la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, promoviendo la calidad en el empleo, la igualdad de oportunidades, y facilitar la seguridad y salud laboral.

En conexión con el objeto y finalidad del contrato, se establece su reserva a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, y junto con el criterio precio, se prevén entre los criterios de adjudicación, conforme al artículo 122.3 bis del citado texto legal, criterios sociales relacionados con la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, promoviendo la calidad en el empleo, entre ellos el que ahora es objeto de recurso.

El empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la plena participación por lo que en el caso de las personas con discapacidad cobra especial importancia el compromiso de los poderes públicos.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE en su análisis sobre la brecha de género de las personas con discapacidad, pone de manifiesto que las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble desigualdad: la provocada por su condición de mujeres y por su discapacidad, lo que se traduce en una mayor vulnerabilidad, también en el puesto de trabajo.

El servicio de conserjería que se pretende contratar es una prestación intensiva en mano de obra, continuada y con contacto directo con el personal municipal y los usuarios de distintas áreas de servicio del Ayuntamiento, requiriéndose su prestación en las mejores condiciones laborales de inserción sociolaboral de las personas trabajadoras con discapacidad para el debido ajuste personal y social, según sus circunstancias.

La igualdad de oportunidades y la perspectiva de género ha demostrado ser una garantía de calidad al acometer medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal, laboral y familiar, la adopción de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género, o el establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en un sector vulnerable como es el que nos ocupa.

En este sentido el DIE incide en estabilidad, prevención de acoso, clima laboral, trato al usuario y PRL, afectando al proceso de prestación del servicio en los términos expuestos.

El criterio es objetivo y proporcional: es de puntuación automática, incluye compromisos verificables (a través del citado distintivo): formación, protocolos, brecha retributiva, estabilidad. Ponderación moderada y verificación documental.

En cuanto a que el criterio marque una diferencia insalvable por los puntos que se le asignan no existe tal diferencia insalvable de puntos, pues supone un total de 12,5 sobre 100, coexistiendo no solo con el criterio precio (35 puntos) como parecería deducirse del escrito de recurso, sino con otros criterios cuya puntuación asciende a 52 puntos.

Séptimo. Expuestas las posiciones de las partes procede entrar a resolver el fondo del asunto.

La impugnación se dirige contra el criterio de adjudicación relativo al Distinto de Igualdad en la Empresa (RED DIE), con relación al cual se cuestiona: la vinculación con el objeto de contrato, su carácter discriminatorio, la proporcionalidad de su ponderación con relación a la de los demás criterios de adjudicación, su redundancia con el hecho de que el contrato este reservado a los CEE y la no admisión de otros equivalentes.

Para ello invoca el recurso varios preceptos, los directamente relacionados con la configuración de los criterios de valoración, así los artículos 122.3.bis y 145.6 de la LCSP y el artículo 127 de la LCSP.

Comenzaremos por el análisis de la naturaleza jurídica del criterio controvertido, si es criterio de adjudicación o “etiqueta” del artículo 127 LCSP.

La cláusula 8 del PCAP señala lo siguiente:

“8.1. Los criterios de adjudicación serán especificados seguidamente:

8.1.1. Criterios evaluables mediante juicio de valor. Hasta un máximo de 30 puntos, distribuidos como sigue.

(...) 8.1.2. Criterios evaluables automáticamente

A. Precio.- Hasta un máximo de 35 puntos (...)

(...) B. Relativos a la calidad, seguridad y excelencia: Hasta un máximo de 35 puntos

<i>Propuesta de certificados</i>	<i>Puntos</i>
<i>Distintivo Igualdad en la empresa (RED DIE)</i>	<i>12,5</i>
<i>Certificado de Registro de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales bajo la Norma OHSAS-18001 y/o ISO 45001</i>	<i>12,5</i>
<i>Certificado de registro de Gestión de la Calidad bajo la norma ISO-9001 o equivalente</i>	<i>10"</i>

La Directiva 2014/24/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (en adelante la Directiva) en su artículo 43 señala:

“Artículo 43

Etiquetas

1. Cuando los poderes adjudicadores tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las especificaciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, servicios o suministros corresponden a las características exigidas, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

a) que los requisitos aplicables a efectos de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato y sean adecuados para definir las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan el objeto del contrato;

b) que los requisitos aplicables a efectos de la etiqueta se basen en criterios verificables objetivamente y no discriminatorios;

c) que las etiquetas se establezcan en un procedimiento abierto y transparente en el que puedan participar todas las partes implicadas pertinentes, incluidos organismos públicos, consumidores, interlocutores sociales, fabricantes, distribuidores y organizaciones no gubernamentales;

d) que las etiquetas sean accesibles a todas las partes interesadas;

e) que los requisitos aplicables a efectos de la etiqueta hayan sido fijados por un tercero sobre quien el operador económico no pueda ejercer una influencia decisiva.

Cuando los poderes adjudicadores que no exijan que las obras, suministros o servicios cumplan todos los requisitos aplicables a efectos de la etiqueta, indicarán a cuáles de dichos requisitos se está haciendo referencia.

Los poderes adjudicadores que exijan una etiqueta específica deberán aceptar todas las etiquetas que confirmen que las obras, suministros o servicios cumplen requisitos equivalentes a efectos de la etiqueta.

Si a un operador económico, por razones que no se le puedan atribuir, le hubiera resultado manifiestamente imposible obtener la etiqueta específica indicada por el poder adjudicador o una etiqueta equivalente dentro de los plazos aplicables, el poder adjudicador aceptará otros medios adecuados de prueba, como por ejemplo un expediente técnico del fabricante, a condición de que el operador económico interesado demuestre que las obras, suministros o servicios que ha de prestar cumplen los requisitos de la etiqueta específica o los requisitos específicos indicados por el poder adjudicador.

2. Cuando una etiqueta cumpla las condiciones previstas en el apartado 1, letras b), c), d) y e), pero establezca igualmente requisitos no vinculados al objeto del contrato, los poderes adjudicadores no exigirán la etiqueta como tal, pero podrán definir las especificaciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas de esa etiqueta o, en su caso, a

partes de estas, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características del objeto del contrato”.

Dicho precepto ha sido incorporado a nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 127 de la LCSP.

Dicho artículo se ubica sistemáticamente tras la regulación de las prescripciones técnicas y se refiere a los documentos, certificados o acreditaciones que confirmen que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.

El artículo 127.2 de la LCSP establece:

“Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo”.

Tanto en su configuración en el Derecho europeo, como en el nacional, resulta que las etiquetas son instrumentos acreditativos de las características específicas de tipo medioambiental, social u otro, exigidas por los pliegos para las prestaciones objeto del contrato.

Las etiquetas son así un instrumento de verificación del cumplimiento de las prescripciones técnicas, a las que han de sujetarse las prestaciones que constituyen el objeto contractual.

El distintivo igualdad en la empresa (RED DIE) nada tiene que ver, por su objeto, contenido y finalidad con las etiquetas a las que se refiere el artículo 127 de la LCSP.

El artículo 50.1 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007), (el subrayado es nuestro) señala:

“1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

(...) 4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa (...).”

El RD 1615/2009, por su parte, al regular los requisitos para obtener el distintivo en su artículo 4, no se refiere en ningún momento a las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan el objeto de los contratos celebrados por las empresas. Tampoco se refiere a ellas el artículo 10, al fijar los criterios de valoración ni el artículo 11.1.d) al establecer los efectos del distintivo en la contratación administrativa. No señala que dicho distintivo constituya un medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros contratados a tales empresas, cumplen las características exigidas por los pliegos que los regulan.

Todo ello conduce a rechazar que el DIE sea una etiqueta o certificación del artículo 127 de la LCSP.

Sentado lo anterior, el PCAP configura el DIE como un criterio de adjudicación y por ello para resolver la cuestión controvertida será necesario analizar los requisitos de aquellos, en particular, de los criterios de adjudicación sociales, pues el DIE es uno de ellos.

Brevemente, antes, hemos de partir de la regulación de la configuración de los criterios sociales, como manifestación de la contratación pública estratégica en la LCSP, la cual se contiene en los siguientes artículos:

Artículo 1.3

“En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, 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. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social”.

Artículo 28.2

“Las entidades del sector público velarán por la eficiencia y el mantenimiento de los términos acordados en la ejecución de los procesos de contratación pública, favorecerán la agilización de trámites, valorarán la incorporación de consideraciones sociales, medioambientales y de innovación como aspectos positivos en los procedimientos de contratación pública y promoverán la participación de la pequeña y mediana empresa y el acceso sin coste a la información, en los términos previstos en la presente Ley”.

Artículo 132, 1 y 2.

“1. Los órganos de contratación darán a los licitadores y candidatos un tratamiento igualitario y no discriminatorio y ajustarán su actuación a los principios de transparencia y proporcionalidad.

En ningún caso podrá limitarse la participación por la forma jurídica o el ánimo de lucro en la contratación, salvo en los contratos reservados para entidades recogidas en la disposición adicional cuarta.

2. La contratación no será concebida con la intención de eludir los requisitos de publicidad o los relativos al procedimiento de adjudicación que corresponda, ni de restringir artificialmente la competencia, bien favoreciendo o perjudicando indebidamente a determinados empresarios”.

Artículo 122.3 bis.

“Las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato”.

Artículo 145.1, 2, 5, 6.

“1. La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio.

Previa justificación en el expediente, los contratos se podrán adjudicar con arreglo a criterios basados en un planteamiento que atienda a la mejor relación coste-eficacia, sobre la base del precio o coste, como el cálculo del coste del ciclo de vida con arreglo al artículo 148. (...)

2. La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos.

Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, que podrán ser, entre otros, los siguientes:

1.º La calidad, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones;

(...) Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros

Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.

5. Los criterios a que se refiere el apartado 1 que han de servir de base para la adjudicación del contrato se establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares o en el documento descriptivo, y deberá figurar en el anuncio que sirva de convocatoria de la licitación, debiendo cumplir los siguientes requisitos:

a) En todo caso estarán vinculados al objeto del contrato, en el sentido expresado en el apartado siguiente de este artículo.

b) Deberán ser formulados de manera objetiva, con pleno respeto a los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad, y no conferirán al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada.

c) Deberán garantizar la posibilidad de que las ofertas sean evaluadas en condiciones de competencia efectiva e irán acompañados de especificaciones que permitan comprobar de manera efectiva la información facilitada por los licitadores con el fin de evaluar la medida en que las ofertas cumplen los criterios de adjudicación. En caso de duda, deberá comprobarse de manera efectiva la exactitud de la información y las pruebas facilitadas por los licitadores.

6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;

b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material”.

Sobre dicha base jurídica hemos ido construyendo nuestra doctrina sobre la inclusión de criterios de adjudicación de carácter social, la cual ha ido evolucionando, a la par que lo ha hecho la regulación positiva y su interpretación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, desde que las Directivas de contratos públicos de cuarta generación incorporasen la integración en los procedimientos de licitación pública de los requisitos medioambientales, sociales y laborales y, en su transposición, lo hiciera la vigente LCSP.

Fruto de dicha evolución la Resolución de Pleno nº 793/2024 analiza los requisitos que han de reunir los criterios de adjudicación sociales y se pronuncia sobre varios de ellos, analizados en resoluciones anteriores, fundamentalmente criterio que ponen el foco en las condiciones que afectan a los trabajadores que prestan el servicio.

En ella dijimos:

“Séptimo. La Directiva 2014/24/UE configura la contratación pública como uno de los instrumentos que deben utilizarse para:

‘conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos’.

Este enfoque de la contratación pública, había sido abordado con anterioridad en instrumentos soft law, entre ellos, en la Comunicación de la Comisión, ‘Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador’, de 3 de marzo de 2010 y en el ‘Libro Verde sobre la modernización de la política de contratación pública de la UE. Hacia un mercado europeo de la contratación pública más eficiente’, de 27 de enero 2011. Y se ha mantenido en documentos más recientes. A modo de mero apunte, el marco de la

política económica europea parte de la Comunicación de la Comisión de 2010 denominada ‘Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador’.

Igualmente, podemos encontrar una referencia al mismo en algunas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, previas a la Directiva, como la sentencia de 10 de mayo de 2012, Comisión Europea contra Reino de los Países Bajos, C-368/2010. La Directiva 2014/24, en lo atinente al caso que nos ocupa, en su Considerando 94 y en el artículo 67, otorga carta de naturaleza y establece mecanismos normativos precisos, para que la contratación pública sea un mecanismo idóneo no solo para adquirir obras, bienes o servicios sino también para promover los objetivos de las diferentes políticas de la Unión, entre otras, las políticas sociales, en las cuales nos centraremos, dado el objeto de la cuestión jurídica controvertida.

Esta nueva filosofía se traspone a nuestro ordenamiento jurídico interno a través de la Ley de Contratos del Sector Público, cuyo artículo primero apartado tercero dispone que (el subrayado es nuestro):

3. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, 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. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

A lo largo del articulado, encontramos manifestaciones de este nuevo enfoque aplicables en las distintas fases de la vida del contrato. Así, a modo de mero apunte, podemos citar las referencias a los criterios sociales, en la preparación del contrato (artículos 28. 2 y 99.1), en la adjudicación (artículo 145) y respecto a la ejecución, para la cual la Ley impone la obligación de incorporar alguna cláusula relacionada con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social (art.202).

Interesa en este punto destacar la literalidad de los artículos 145 y 202: podrá versus será obligatorio..., al menos, uno. Diferente redacción de donde resulta que la incorporación de los criterios de adjudicación sociales es potestativa para el órgano de contratación, quien,

por el contrario, se encuentra obligado a incluir, al menos, una condición especial de ejecución de entre las siguientes: económica, medioambiental, ética o social.

Siendo así, como norma general, la Ley de Contratos del Sector Público considera potestativa la incorporación de criterios de adjudicación social, para el órgano de contratación (...)

Ahora bien, tomada la decisión de incorporar como criterio de adjudicación uno o varios criterios sociales, necesariamente la selección y su posterior aplicación deberá hacerse respetando una serie de requisitos que se establecen en los apartados quinto y sexto del artículo 145 de la LCSP (...).

Muchas han sido las resoluciones de este Tribunal abordando los requisitos que han de reunir los criterios de adjudicación sociales. Pasamos a resumir nuestra doctrina al respecto.

Primero. Partiendo de los Considerandos 92 y 94 de la Directiva 2014/24 y de su artículo 67.

Los criterios sociales per se se refieren en su mayoría al factor humano que interviene en la prestación objeto de contrato. Ahora bien, la mera intervención de personas en la prestación no determina implícitamente que pueda establecerse un criterio de adjudicación social.

Para que ello sea posible, es preciso que las condiciones en las que el personal empleado va a desarrollar su trabajo y que se van a valorar mediante criterios de adjudicación, integrando la oferta sean determinantes de la calidad en la ejecución del contrato, de la prestación que constituye su objeto. En ese supuesto, sí pueden emplearse como criterio de adjudicación, si ello es determinante de la calidad en la ejecución del contrato. Este último aspecto se concreta por el artículo 67 de la Directiva en que esa calidad del personal pueda afectar de manera significativa a su ejecución.

No pueden constituir criterios de adjudicación aquellos que no permiten evaluar comparativamente las ofertas en términos de su rendimiento sobre el objeto del contrato,

en cuanto no afectan a la calidad de su ejecución ni permiten al órgano de contratación determinar si es la oferta “económicamente más ventajosa”.

Asimismo, dada esa premisa, solo los criterios de adjudicación que se refieran a la plantilla que va a prestar el servicio son admisibles, no aquellos que se refieran al conjunto de la plantilla.

Segundo. Deben además cumplir el resto de los requisitos exigidos con carácter general a los criterios de adjudicación de los contratos públicos:

- Deben estar vinculados al objeto del contrato*
- Deben ser formulados de manera objetiva, con pleno respeto a los principios de igualdad y no discriminación, transparencia y proporcionalidad, y no conferirán al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada específicos y cuantificables objetivamente*
- Deben respetar el Derecho europeo, en especial, el principio de no discriminación y, como correlato, la libre prestación de servicios y de establecimiento*
- Deben publicarse previamente y deben motivarse.*

Tercero. El requisito de la vinculación al objeto de contrato.

(...) Esa configuración del requisito exige que el criterio de adjudicación ha de permitir valorar las cualidades de la prestación que se licita, así como evaluar el nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato.

Como comenzábamos diciendo, no se satisface el requisito y no puede considerarse vinculado al objeto del contrato, cualquier criterio relativo a los trabajadores que intervengan en el proceso de producción, suministro o prestación de los servicios.

Es precisa una relación con la calidad de la prestación ofertada, un mejor rendimiento de esta, la cual aparece reiteradamente en la doctrina administrativa de la Junta Consultiva de Contratación del Estado y en nuestras resoluciones, para precisar que los aspectos

sociales incorporados como criterios de adjudicación deben repercutir en el resultado de la concreta prestación solicitada permitiendo una evaluación comparativa de las ofertas.

(...)

Quinto. Deben respetar el Derecho europeo, en especial, el principio de no discriminación

(...)

Sexto. Deben publicarse previamente y deben motivarse. y, como correlato, la libre prestación de servicios y de establecimiento.

La determinación de los criterios de adjudicación es potestad discrecional del órgano de contratación y debe motivarse conforme exige el artículo 35.1.i) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.

Más concretamente, el artículo 116.4.c) de la LCSP dispone que en el expediente de contratación se justificará adecuadamente los criterios que se tendrán en consideración para adjudicar el contrato y el artículo 145.5 exige que la formulación de los criterios de adjudicación se realice de manera objetiva, con pleno respeto a los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad, y sin que puedan conferir al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada.

El órgano de contratación cuenta con una amplia discrecionalidad a la hora de determinar los criterios con los que va a seleccionar la oferta que mejor responda a sus necesidades, pero el ejercicio de esa potestad discrecional ha de ser motivada, explicando las razones para elegir cada criterio de adjudicación.

En efecto, el artículo 116 de la LCSP literalmente señala que: ‘4. En el expediente se justificará adecuadamente: (...) c) ... los criterios que se tendrán en consideración para adjudicar el contrato...’.

La exigencia de una justificación debida del criterio de adjudicación elegido, es requisito previo necesario y su omisión constituye un vicio de anulabilidad.

Respecto al contenido de esa justificación, debe ir dirigida a explicitar cómo el criterio elegido reúne los requisitos exigidos por el artículo 145 de la LCSP (debe ir dirigida al vínculo entre el criterio y la mayor calidad de la prestación, puesto en relación con el concreto contrato que se licita, evitándose argumentos retóricos o estereotipados.

Téngase en cuenta que esta exigencia se encuentra directamente vinculada con el principio de transparencia (vid la sentencia de 10 de mayo de 2012, Comisión Europea contra Reino de los Países Bajos, C-368/2010)”.

El DIE como criterio de adjudicación social también ha experimentado la evolución de nuestra doctrina, así en un primer momento, en nuestra Resolución nº 972/2018, de 26 de octubre, tuvimos la oportunidad de referirnos al Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) como criterio de adjudicación y dijimos lo siguiente (el subrayado es nuevo):

“..Es conditio sine qua non que tales criterios de adjudicación este vinculados al objeto del contrato; entendiendo que esta vinculación existe cuando se refiera o integre en la prestación contratada, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, y ello porque, de otro modo, se estaría lesionando el principio de igualdad de trato dando lugar a una discriminación entre las ofertas.

Volviendo al PCAP que nos ocupa, tanto el distintivo igualdad en la Empresa (DIE) como sello de entidad adherida a la estrategia de emprendimiento y empleo joven, se refieren a la empresa en su conjunto, poniendo de manifiesto que la empresa bien destaca en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes y medidas de igualdad, bien que desarrolla actuaciones cuyos resultados redunden en facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, pero carecen de directa relación con la prestación objeto del contrato.

En efecto, la apreciación como criterio de adjudicación ha de hacer directa referencia a la prestación contratada y, por lo tanto, manifestarse ya en el proceso de prestación del servicio de seguridad que se pretende contratar, ya en otra etapa de su ciclo de vida.

Así, como ya dijimos en nuestra reciente Resolución 632/2018, de 29 de junio, se infringe el artículo 145 de la LCSP cuando «el criterio se configura y se refiere a una cualidad

subjetiva de las empresas licitadoras, (...) al contemplar genéricamente a todo el personal de las empresas licitadoras, el criterio de valoración nada tiene que ver con el objeto del contrato, ni añade calidad alguna a la oferta técnica de cada licitadora, sino que se limita a valorar una cualidad de la empresa ajena a las ofertas presentadas»

Lo mismo cabe decir de los criterios aquí configurados, que se refieren a las empresas licitadoras en general y no al concreto contrato celebrado, siendo indiferente a estos efectos que se configure como criterios de mejora y los puntos que les han sido asignados.

Procede pues estimar el recurso presentado, y anular la referencia en la Cláusula 10.1 del PCAP a los criterios de adjudicación de estar en posesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” (RED DIE) en vigor (...)”.

Nuestras resoluciones posteriores han ido reformulando aquella doctrina inicial, matizando los términos en que, tratándose de criterios de carácter social, ha de entenderse su vinculación al objeto del contrato.

La Resolución nº 974/2023, Sección 1ª, de 20 de julio de 2023, se muestra a favor de la inclusión en un contrato de servicio de ayuda a domicilio como criterio de adjudicación del Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE), teniendo en cuenta a los trabajadores que prestan el servicio y también a los usuarios del mismo, en los siguientes términos.

“Siguiendo la doctrina que acabamos de exponer de este Tribunal podemos afirmar que ambos distintivos se encuentran referidos a una cualidad subjetiva de la empresa licitadora, pero con impacto en las condiciones de trabajo del personal de las mismas. En esta línea, es posible establecer una vinculación con el objeto de la prestación contractual a tenor de lo sostenido por el órgano de contratación en su informe.

«El Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal, que se pretende contratar, es una prestación dentro del catálogo de atenciones de los Servicios Sociales al conjunto de la comunidad, la cual está iniciando una importante transformación en la que los cuidados de larga duración cobran importancia sobre la base de una relación de calidad entre los profesionales que prestan los cuidados y la población beneficiaria».

«La igualdad de oportunidades y la perspectiva de género ha demostrado ser una garantía de calidad al acometer medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal, laboral y familiar, la adopción de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género, o el establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en un sector tan feminizado, como el que nos ocupa».

El contrato que nos ocupa comprende, de acuerdo con lo estipulado en el PPT, una serie de actuaciones apoyo integral, orientado a unidades familiares (servicios de atención personal, atención doméstica, apoyo psicosocial, apoyo socio-comunitario, apoyo a la familia) que se presta en los domicilios particulares, articulándose a través de programas de apoyo domiciliario individualizados. En ellos se busca el mejor ajuste de las actuaciones a la situación de la persona beneficiaria, en situación de dependencia.

En efecto, los pliegos para conseguir tal fin fijan un horario flexible o cerrado, tienen en cuenta las características especiales de los beneficiarios, que precisen atención especial, (i.e: cambios posturales, encamados; o que puedan conllevar posibles riesgos laborales derivados de enfermedades infectocontagiosas, demencias, enfermedades mentales, según reza el pliego), debiéndose garantizar la atención constante a los mismos, con independencia de la organización del personal. Igualmente, establecen que se deberá procurar que el personal destinado a cada domicilio tenga la mayor permanencia posible, para evitar continuas sustituciones que interfieran en la buena atención de la persona usuaria.

En función de lo expuesto, se entiende suficientemente justificado y vinculado con el objeto de este contrato el criterio de adjudicación relativo al distintivo de igualdad en la empresa o la marca asturiana de igualdad (...).

La línea iniciada en la Resolución nº 268/2023 es la que se ve confirmada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de marzo de 2026 (asunto C-210/24 AESTE), que señala la necesidad de apreciar la vinculación del criterio de adjudicación con el objeto de contrato y, en particular, de su contribución al mejor rendimiento de la oferta,

a la calidad de esta, teniendo en cuenta tanto a los trabajadores que prestan el servicio como a los destinatarios de este:

“Así, del apartado 43 de la presente sentencia se desprende que la existencia de un vínculo entre el criterio impugnado y el objeto del contrato controvertido debe apreciarse teniendo en cuenta las especificidades del servicio objeto del contrato. En el caso de autos, aunque corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar la existencia de tal vínculo, es preciso señalar que aquel contrato se caracteriza, por una parte, por la gran intensidad que exige en mano de obra y, por otra, por la dificultad a la que se enfrenta el poder adjudicador para ofrecer un servicio continuo y de calidad a las personas destinatarias de ese servicio, a saber, personas desfavorecidas y en situación de vulnerabilidad”.

Octavo. Expuesta nuestra doctrina general, hemos de examinar el primer motivo de recurso que impugna la falta de vinculación con el objeto de contrato del Distintivo Igualdad en la empresa.

Para ello debemos de partir de que el objeto del contrato es la prestación de servicios de conserjería en distintos centros de trabajo del Ayuntamiento de Valdepeñas.

Las funciones contratadas con la empresa adjudicataria se resumen por el PPT en las siguientes: apertura y cierre del centro; custodia de llaves, atención/ información al Público en aspectos básicos generales, tanto presencial como telefónicamente; entrega de impresos y formularios; apoyo en la cumplimentación de impresos y formularios a personas con dificultades derivadas de su nivel cultural, discapacidad, barrera idiomática, etc.; atención/canalización de llamadas telefónicas; control, vigilancia, seguimiento y mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y materiales; recogida y/o reparto de correspondencia u otra documentación; reposición del material necesario y seguimiento del material del almacén; realización de fotocopias; gestión de citas de los profesionales del centro; manejo de informática básica: cuadrantes de citas, email, acceso a carpetas, comunicación con profesionales; y cualquier otra función acorde con la categoría profesional de conserje.

Ni en los pliegos ni en la memoria justificativa del contrato, se incluye justificación a la inclusión como criterio de adjudicación de contar con el Distintivo Igualdad en la empresa.

Ahora bien, el recurrente no defiende la falta de dicha motivación con base en el artículo 116.4 LCSP, centrando su impugnación en la falta de, requisito relativo a la vinculación del criterio de adjudicación con el objeto del contrato y otros, que analizamos en fundamentos de derecho siguientes.

El órgano de contratación defiende la vinculación con el objeto de contrato en su informe al recurso.

Así señala.

“Como se define en pliegos, el servicio de conserjería que se pretende contratar es una prestación intensiva en mano de obra, continuada y con contacto directo con el personal municipal y los usuarios de distintas áreas de servicio de este Ayuntamiento, principalmente áreas sensibles tales como los Servicios Sociales y educativos, requiriéndose su prestación en las mejores condiciones laborales de inserción sociolaboral de las personas trabajadoras con discapacidad para el debido ajuste personal y social, según sus circunstancias.

La igualdad de oportunidades y la perspectiva de género ha demostrado ser una garantía de calidad al acometer medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal, laboral y familiar, la adopción de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género, o el establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en un sector vulnerable como es el que nos ocupa.

En este sentido el DIE incide en estabilidad, prevención de acoso, clima laboral, trato al usuario y PRL, afectando al proceso de prestación del servicio en los términos expuestos”.

Atendido lo anterior, en la línea iniciada con nuestra Resolución 974/2023 y la sentencia del TJUE AESTE, apreciamos la vinculación del criterio de adjudicación con el objeto de contrato.

En primer lugar, porque tratándose de un criterio de adjudicación social los beneficiados por el mismo pueden ser los destinatarios del servicio, los usuarios de este, así como el

personal del órgano de contratación, no solo los trabajadores que prestan los servicios objeto de contrato.

En este sentido el informe anterior y parcialmente transcrito se refiere a dicha circunstancia y hace referencia a quien y cómo se prestan los servicios objeto de contrato cuando señala que *“el servicio de conserjería que se pretende contratar es una prestación intensiva en mano de obra, continuada y con contacto directo con el personal municipal y los usuarios de distintas áreas de servicio de este Ayuntamiento, principalmente áreas sensibles tales como los Servicios Sociales y educativos”*.

Dicha relación, especialmente con los usuarios, será de mayor calidad si quienes prestan el servicio ofrecen un mejor trato, se estima que dicho mejor trato podría resultar favorecido e impulsado si las empresas adjudicatarias tienen el distintivo DIE.

Dicho distintivo puede solicitarse por cualquier empresa que desarrolle su actividad en territorio español, que cumpla los requisitos establecidos en el Real Decreto 1615/2009, los cuales a modo de mero apunte, van más allá de disponer de un Plan de Igualdad inscrito. El artículo 4 los enumera y entre ellos se encuentran la adopción de medidas en materia de igualdad, la implantación de planes o acciones de formación con perspectiva de género; el uso de lenguaje inclusivo, el establecimiento de medidas de formación, sensibilización y seguimiento de las medidas implantadas para erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otras.

La obtención del distintivo no garantiza su mantenimiento ni siquiera durante el plazo inicial de vigencia, pues se exige el mantenimiento de las condiciones y estas son objeto de seguimiento y control, pudiendo el distintivo revocarse en caso de incumplimiento

Dichas razones son las que nos conducen a desestimar el motivo de impugnación que cuestiona la falta de vinculación del criterio de adjudicación con el objeto de contrato, al apreciarse esta y cómo contribuye al mejor rendimiento de la oferta en el caso de este concreto contrato.

Noveno. El recurrente cuestiona, a continuación, la falta de referencia a la mención equivalente, cuando se identifica el criterio.

El recurrente no invoca que exista discriminación en la definición del criterio de adjudicación por no admitir, por ejemplo, otros distintivos autonómicos. Se limita como argumento de legalidad a la falta de mención “o equivalente” y por ello debemos resolver desestimando este motivo de recurso, porque su defensa se basa en la mera invocación de la legalidad y además de forma errónea, pues exige la mención, sin ser esta aplicable a un criterio de adjudicación y no una prescripción técnica, para la cual, la referencia “o equivalente” tiene base legal.

A diferencia del artículo 126 LCSP, el artículo 145 LCSP no exige la referencia a equivalente para los criterios de adjudicación pudiendo incluso resultar ella contradictoria con la exigencia establecida en las letras a) y b) del artículo 145 LCSP relativa a la objetividad en su redacción en consonancia con cómo deben ser ofertados por los licitadores y valorados por el órgano de contratación.

Todo ello conduce a desestimar el motivo.

Décimo. El recurrente sostiene que el criterio de adjudicación es discriminatorio.

El artículo 145.4 LCSP b) señala:

“b) Deberán ser formulados de manera objetiva, con pleno respeto a los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad, y no conferirán al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada”.

Para resolver esta cuestión debemos comenzar recordando que el DIE se puede solicitar por cualquier empresa pública o privada que desarrolle su actividad en territorio español y cumpla los requisitos establecidos en el RD 1615/2009.

Por otra parte, la concesión del DIE se instrumentaliza mediante convocatorias anuales y su concesión no es discrecional sino reglada, de acuerdo con los requisitos establecidos en la convocatoria y con los criterios de valoración y proceso de evaluación que aquella establece.

En particular, se valorarán, como anteriormente hemos apuntado la implantación de planes o acciones de formación con perspectiva de género; la promoción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el establecimiento de medidas de formación, sensibilización y seguimiento de las medidas implantadas para erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la integración de perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales; la contratación de mujeres con mayores dificultades o en riesgo de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género. Todos ellos requisitos objetivos

La distinción existe desde el año 2010, no es de reciente creación, por lo que todas las empresas que pueden licitar en el presente procedimiento han podido igualmente aspirar a la obtención de dicha distinción en igualdad de condiciones, pues todas ellas tienen el mismo acceso a los requisitos a cumplir, no siendo responsable la Administración Pública de que no se haya optado a la misma al ser un acto dentro del ámbito de las decisiones empresariales, y no constituyendo un límite al principio de no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores pues como recoge la normativa reguladora del distintivo, cualquier empresa o entidad, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, puede presentar su candidatura al otorgamiento.

Estas circunstancias, las que afectan a la regulación del DIE y su obtención por las empresas existen al tiempo de iniciarse la licitación y constante esta, de forma que se cumple lo exigido sobre este aspecto en la sentencia del TJUE de 5 de marzo de 2026, caso AESTE cuando señala:

“Con arreglo al artículo 18, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2014/24, los poderes adjudicadores tratarán a los operadores económicos en pie de igualdad y sin discriminaciones. Los principios de igualdad de trato y de no discriminación tienen como objetivo favorecer el desarrollo de una competencia sana y efectiva entre los licitadores que participan en un procedimiento de adjudicación de un contrato público. De conformidad con dichos principios, los licitadores deben encontrarse en igualdad de condiciones tanto en el momento en que preparan sus ofertas como en el momento en que estas se someten a la evaluación del poder adjudicador (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de junio de 2024, BibMedia, C-737/22, EU:C:2024:495, apartado 30). Estos principios exigen que

no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencia de 6 de octubre de 2021, Conacee, C-598/19, EU:C:2021:810, apartado 36)”.

Las razones anteriores conducen a la desestimación del motivo de recurso, pues ninguna discriminación se aprecia al configurar como criterio de adjudicación un distintivo que concede la Administración Pública siguiendo un procedimiento reglado y en pública y periódica convocatoria

Undécimo. El recurrente cuestiona por último la proporcionalidad del criterio y la redundancia de este con la reserva del contrato a centros especiales de empleo.

El artículo 145.4 b) LCSP exige que los criterios de adjudicación sean proporcionales.

En nuestra Resolución de Pleno 793/2024 dijimos sobre la proporcionalidad lo siguiente:

“En cuanto a la proporcionalidad. La aplicación de este principio se vincula con la ponderación de los criterios de adjudicación. La ponderación adecuada exige tener en cuenta la prestación objeto de contrato, las condiciones relevantes de esta y los criterios de adjudicación seleccionados. La proporcionalidad se mide así por relación a la puntuación total”.

Atendido lo anterior, consideramos que el criterio de adjudicación controvertido no es proporcional, atendido que el objeto de contrato son servicios de conserjería y que el criterio en cuestión se refiere en general sin detallar a las prestaciones objeto de contrato, intuyéndose que estas van a ser desarrolladas en mejores condiciones pero sin deducirse ni motivarse un impacto en concreto. Por otra parte, la puntuación asignada (12,5%) en relación con la señalada en el pliego para el precio (35%), ponderación que aún sufre más si consideramos que la puntuación asignada vinculada a distintivos de calidad suma igual porcentaje que el precio.

Por otra parte, como bien señala el recurrente, los criterios de contratación estratégica que se defienden por el órgano de contratación y con ello la finalidad perseguida, se alcanzan

también en el aspecto relativo a los trabajadores que prestan los servicios objeto de contrato a través de la reserva de este a los centros especiales de empleo.

La estimación de este motivo de recurso, con independencia de que su alcance sea parcial, conduce a estimar el recurso, pues la anulación de la puntuación asignada al criterio, provoca inexorablemente los efectos señalados en el artículo 57.2 LCSP y por ello la anulación de la licitación.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

ESTE TRIBUNAL, en sesión celebrada el día de la fecha **ACUERDA**:

Primero. Estimar el recurso interpuesto por D. A. C. B., en representación de CONFEDERACIÓN NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CONACEE), contra los pliegos del procedimiento “*Servicios de Conserjería en diversos Centros de Trabajo del Ayuntamiento de Valdepeñas, reservado a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social (Disp. Ad.4ª LCSP)*”, con expediente 3820/2025, convocado por el Ayuntamiento de Valdepeñas, con los efectos señalados en el último fundamento de derecho de esta resolución

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1. letra k y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

LA PRESIDENTA

LAS VOCALES