



Recurso nº 992/2026

Resolución nº 1632/2026

Sección 2ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 15 de octubre de 2026.

VISTO el recurso interpuesto por D. C.J.B.F. en representación de la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE COMPAÑÍAS PRIVADAS DE SEGURIDAD (ASECOPS), contra el pliego de cláusulas administrativas particulares del procedimiento “*Servicio de vigilancia y seguridad para el mantenimiento de la integridad de las personas, instalaciones, objetos y actividades que se encuentren o se desarrollen en las instalaciones del Edificio Administrativo de Servicios Múltiples en Badajoz*”, expediente 202606000002, convocado por la Delegación del Gobierno en Extremadura, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La Delegación del Gobierno en Extremadura convocó, mediante anuncio publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público, en la que se dio acceso al contenido de los pliegos el 14 de mayo de 2026, y en el BOE, licitación para la adjudicación del contrato de servicios denominado “*Servicio de vigilancia y seguridad para el mantenimiento de la integridad de las personas, instalaciones, objetos y actividades que se encuentren o se desarrollen en las instalaciones del Edificio Administrativo de Servicios Múltiples en Badajoz*”, cuyo valor estimado es de 185.640 euros.

Segundo. Frente a los pliegos de dicha licitación se presenta ante este Tribunal recurso especial en materia de contratación con fecha 4 de junio de 2026, interpuesto por la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE COMPAÑÍAS PRIVADAS DE SEGURIDAD, la cual manifiesta que se encuentra legitimada para la interposición del recurso, como



organización empresarial sectorial representativa, aludiendo a que, dentro de los fines de la Asociación, recogidos en el artículo 6, apartado 10 de sus Estatutos, figura:

“El ejercicio de cuantas acciones sean precisas ante cualquier órgano o jurisdicción administrativa o judicial, para la salvaguarda y defensa de la imagen e intereses de sus asociados y de la propia asociación...”

La impugnación del recurso se dirige frente a uno de los criterios de adjudicación recogido en el cuadro-resumen del pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP). Se trata en concreto del criterio de adjudicación siguiente (criterio evaluable automáticamente), contenido en el apartado 19.b).6 del cuadro resumen del pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP):

“Excelencia en igualdad: La presentación de la acreditación del distintivo “Igualdad en la empresa” (DIE), vigente a la fecha de publicación del anuncio de licitación, se valorará con 6 puntos”.

Entiende la recurrente que con dicho criterio se vulnera el principio de vinculación al objeto del contrato que establece el artículo 145.5 y 145.6 LCSP, citando distintas resoluciones de este Tribunal como la nº 456/2019, de 30 de abril de 2019, la nº 549/2020, de 30 de abril de 2020, y la núm. 783/2024, de 20 de junio.

Defiende la asociación recurrente que *“la sola tenencia del Distintivo “Igualdad en la Empresa” por el licitador no puede traducirse en mejora alguna respecto de la plantilla subrogada -cuyas condiciones laborales están legalmente blindadas- ni se proyecta sobre ningún aspecto material de la prestación contratada, agotándose en una característica subjetiva del operador económico que el Considerando 97 de la Directiva 2014/24/UE proscribe utilizar como criterio de adjudicación. Conforme al artículo 145.2 LCSP, los criterios de adjudicación deben permitir identificar la mejor oferta, no valorar características estructurales del licitador. El TACRC ha reiterado que las políticas sociales o de igualdad deben ubicarse en condiciones especiales de ejecución y no en criterios de adjudicación”.*

Al hilo de esta consideración, se alude también a la obligación de subrogación recogida en el pliego, señalando: *“ (...) La plantilla a subrogar es, en consecuencia, idéntica, con*



independencia de cuál sea la empresa de seguridad que resulte adjudicataria, por lo que el Red DIE, no sirve ni para acreditar la política social en el servicio, ni para evaluar la oferta, ni para medir la calidad del servicio, ya que las personas trabajadoras obligatoriamente tienen que ser las mismas que venían prestando el servicio con empresas adjudicatarias anteriores, en virtud de la subrogación establecida convencionalmente”.

De otra parte, se cuestiona el que en la memoria justificativa del expediente, *“en ninguno de sus apartados -y, en particular, en el destinado a justificar la elección de los criterios de adjudicación que exige el artículo 116.4.c) de la LCSP- se contenga motivación alguna, ni siquiera sucinta, acerca del modo en que la posesión del Distintivo “Igualdad en la Empresa” por parte del licitador se proyecta sobre la prestación concreta que se contrata, ni de cómo tal distintivo permite efectuar una evaluación comparativa del rendimiento de las ofertas en términos de calidad de la prestación”.*

Insistiendo en esta argumentación, en el recurso se pone de manifiesto que *“el Distintivo de Igualdad premia la política general de la empresa en materia de igualdad de género, y no las características específicas de la prestación de los servicios que se van a ejecutar”.*

Razonando a continuación que:

“Para que un criterio social de adjudicación sea válido, debe cumplir que esté vinculado al objeto del contrato, que no confiera una libertad de elección ilimitada al órgano de contratación, y que respete los principios de no discriminación, transparencia e igualdad de trato.

El Red DIE falla en cuanto a que no está vinculado al objeto de contrato, por ser un reconocimiento global a la organización interna de la empresa (procesos de selección, brecha salarial general, conciliación de su plantilla total), no aporta una ventaja cualitativa directa a la ejecución concreta de la obra, servicio o suministro que se está contratando.”

A lo que se añade:



“La viabilidad jurídica de los distintivos de igualdad como criterios de adjudicación cuenta con doctrina consolidada, destacando entre otras las Resoluciones núm. 388/2019, 456/2019, 786/2019, 1350/2019, 549/2020, 974/2023 y la 783/2024, dictada por su Pleno.

Dicho cuerpo doctrinal proscribire tales baremos al fundarse en una doble exigencia acumulativa:

“Para que pueda admitirse la exigencia de estos certificados como criterio de adjudicación, es necesario que reúnan dos condiciones: 1) Por un lado, que estén claramente vinculados con el objeto del contrato (...). Tal vinculación debe ser debidamente motivada en el expediente (art. 116.4 LCSP). 2) Por otro, que permitan medir el rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato (...).” (Resolución núm. 974/2023, Fundamento de Derecho Quinto, citando las Resoluciones núms. 268/2023 y 1283/2021).

Respecto a la naturaleza subjetiva y global de este distintivo, incompatible con la especificidad contractual, afirma el Tribunal:

“Tanto el distintivo igualdad en la Empresa (RED DIE) como el certificado de calidad ISO 9001 se refieren a la empresa en su conjunto, 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 (...), ya en otra etapa de su ciclo de vida.” (Resolución núm. 549/2020, Fundamento de Derecho Séptimo, en remisión a la Resolución núm. 456/2019).

(...).”

Se defiende además que:

“La introducción del distintivo como elemento de ponderación quebranta los principios rectores de los artículos 1.1, 132 y 145.5.c) de la LCSP.

La exigencia de un sello oficial ostentado en exclusiva por un ínfimo número de empresas a nivel nacional, cuya consecución supone una farragosa y costosa gestión burocrática, a



la que se puede acudir cuando existe convocatoria, supone una barrera de acceso desproporcionada para un contrato de cuantía inferior a los 200.000 €. Lejos de fomentar el acceso de las PYMES (art. 1.3 LCSP), opera como una discriminación indirecta que restringe indebidamente la libre competencia, conculcando la jurisprudencia del TJUE en la materia (asuntos C-448/01, EVN AG y Wienstrom; y C- 368/10, Comisión c. Reino de los Países Bajos)”.

Con base en estos argumentos, se concluye solicitando que se:

“a) Declare la nulidad del criterio de adjudicación impugnado (apartado 19.b)6 del Cuadro-Resumen), consistente en la atribución de 6 puntos por la mera tenencia del Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE).

b) Ordene la retroacción de actuaciones para que el órgano de contratación proceda a la rectificación del Pliego, eliminando el criterio anulado o sustituyéndolo por otro que respete la vinculación al objeto del contrato y los principios de igualdad de trato y no discriminación.

c) Subsidiariamente, y para el caso de no estimarse la nulidad, declare la anulabilidad del citado criterio con los mismos efectos”.

Tercero. El órgano de contratación ha evacuado el trámite de informe sobre este recurso. Se refiere el mismo en primer término a la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, señalando que la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), configura la contratación pública como un instrumento para la consecución de objetivos sociales, medioambientales y de igualdad, superando una concepción estrictamente economicista de la contratación. Se citan a este respecto los arts. 1.3 y 145 LCSP.

En lo que atañe a la vinculación del criterio DIE con el objeto del contrato se rechaza lo alegado en el recurso bajo el siguiente razonamiento:

“El artículo 145.6 de la LCSP establece que se entenderá vinculado al objeto del contrato cualquier criterio referido a 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 relativos al proceso de prestación del servicio, a formas de organización socialmente sostenibles y justas, o a otras etapas del ciclo de vida de la prestación, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

La regulación actual abandona deliberadamente la interpretación restrictiva existente bajo la normativa anterior, en la que se exigía una relación directamente material con la prestación.

La actual LCSP, en transposición de la Directiva 2014/24/UE, amplía expresamente el concepto de vinculación al objeto contractual, permitiendo incorporar criterios relativos a la forma en que la empresa organiza y ejecuta la prestación del servicio.

En el presente caso, el distintivo DIE no se refiere a circunstancias abstractas o desvinculadas de la ejecución contractual, sino a políticas empresariales que afectan directamente a aspectos tales como la organización del servicio, la formación del personal, las medidas de conciliación, la prevención del acoso, la igualdad efectiva en el empleo, la calidad del clima laboral y la responsabilidad social de la empresa adjudicataria.

Debe recordarse que el objeto contractual consiste en una prestación continuada, realizada mediante trato directo con las personas y desarrollada en un entorno especialmente sensible.

Además, se inserta en un sector altamente masculinizado, en el que las políticas de igualdad adquieren especial relevancia. Entre los criterios de valoración para la concesión del distintivo DIE, figuran la evolución y el grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla teniéndose en cuenta en particular, entre otros, la segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones específicas, y su evolución. Consecuentemente, el distintivo DIE guarda conexión suficiente con la forma de prestación del servicio y con las condiciones de ejecución del contrato, cumpliendo así las exigencias del artículo 145 de la LCSP.

Se considera que debe rechazarse igualmente la alegación relativa a que la existencia de personal a subrogar impide la vinculación del criterio DIE con la ejecución del contrato.



El distintivo “Igualdad en la Empresa” no se limita a valorar la composición de la plantilla adscrita al servicio ni la mera presencia de mujeres en el contrato, sino a un conjunto de políticas empresariales estructurales que inciden directamente en la forma de organización y prestación del servicio”.

Abundando en estas consideraciones, se alude en el informe a las características del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), regulado en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, el cual tiene por finalidad reconocer a aquellas empresas que destacan por la implantación de políticas de igualdad de trato y oportunidades, y cuya concesión *“exige una evaluación objetiva de múltiples aspectos relacionados con la gestión empresarial y las condiciones de trabajo, entre ellos: medidas de conciliación, formación con perspectiva de género, protocolos frente al acoso, igualdad en selección y promoción, integración de la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales, responsabilidad social, sensibilización y formación de la plantilla, e integración de la igualdad en las relaciones con terceros”.*

Se defiende por ello en el informe que *“el criterio impugnado no premia una mera declaración formal, sino una acreditación oficial emitida por el Ministerio de Igualdad respecto de políticas empresariales efectivas de igualdad. Al tratarse además de una acreditación objetiva, pública, reglada y accesible a cualquier empresa que reúna los requisitos legalmente establecidos, el criterio respeta plenamente los principios de igualdad de trato, libre concurrencia y no discriminación”.*

Por otra parte, en lo relativo a la proporcionalidad, no discriminación y concurrencia competitiva, se puntualiza que este criterio *“otorga una puntuación limitada de 6 puntos sobre 100, dentro del conjunto total de criterios de adjudicación, por lo que no determina por sí mismo el resultado de la licitación. Asimismo, el distintivo DIE puede ser obtenido por cualquier empresa, con independencia de su tamaño. No existe reserva ni limitación alguna que excluya a pequeñas y medianas empresas”.*

Se alude por último a la *“doctrina de la contratación pública estratégica”*, poniendo de manifiesto que la misma *“permite utilizar la contratación administrativa como herramienta para promover objetivos sociales y de igualdad. La jurisprudencia y la doctrina de los*



tribunales administrativos de recursos contractuales han venido reconociendo progresivamente la legitimidad de los criterios sociales vinculados a la forma de ejecución y organización empresarial de la prestación.

La superación del antiguo requisito de “vinculación directa” permite actualmente valorar aspectos relacionados con: la organización empresarial, la responsabilidad social, la calidad en el empleo, la igualdad efectiva y la sostenibilidad social de la prestación.

Por ello, no puede sostenerse una interpretación restrictiva incompatible con la orientación actual de la normativa europea y estatal en materia de contratación pública”.

Se finaliza defendiendo que el criterio de adjudicación relativo a la acreditación del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) se encuentra expresamente amparado por los artículos 1 y 145 de la LCSP, guarda vinculación suficiente con el objeto del contrato, al referirse a la organización y ejecución de la prestación del servicio, responde al principio de transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres previsto en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye un criterio objetivo, proporcional y no discriminatorio, y resulta coherente con el modelo de contratación pública estratégica promovido por la Unión Europea y por la legislación española.

Cuarto. La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores, otorgando un plazo de cinco días hábiles para que, si se estimara oportuno, se formularan alegaciones, sin que se haya evacuado este trámite.

Quinto. Interpuesto el recurso, la secretaría general del Tribunal, por delegación de éste, dictó resolución de fecha 18 de junio de 2026 acordando 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, de forma que según lo establecido en el artículo 57.3 del mismo cuerpo legal, será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Este Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales es competente para conocer del presente recurso a tenor de lo establecido en el art. 45.1 de la vigente LCSP.

Segundo. El recurso ha sido interpuesto contra un acto susceptible de recurso en esta vía de conformidad con lo establecido en el art. 44, apartados 1.a) y 2.a), de la Ley 9/2017, al impugnarse los pliegos de un contrato de servicios licitado por un poder adjudicador y cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros.

Tercero. La interposición se ha producido dentro del plazo legal conforme a lo dispuesto en el art. 50 LCSP.

Cuarto. Por lo que respecta a la legitimación del recurrente, en el artículo 48 de la LCSP se establece en su inciso final que *“En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados”*, por lo que cabe reconocer legitimación a la Asociación recurrente.

En el mismo sentido se regula en el artículo 24.1 del Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

Quinto. Pasando ya a examinar la cuestión objeto de debate, dado que el único motivo de impugnación que se formula por la recurrente tiene como objeto cuestionar la procedencia de un criterio de adjudicación de carácter social, resulta inexcusable partir de la más reciente doctrina sentada por este Tribunal sobre esta cuestión. La misma aparece reflejada, dando cuenta de la evolución de la doctrina de este Tribunal, en la Resolución nº 1042/2026 (Sección 1ª), de 19 de junio de 2026, la cual, por su interés y trascendencia para la resolución de este recurso, dado que se refiere al mismo criterio aquí cuestionado, pasamos a exponer a continuación:

“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

(...)

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).

(...)



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.

(...)



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.

(...)”

De la doctrina que hemos expuesto resulta, con carácter general, la admisibilidad como criterio de adjudicación de carácter social del hecho de disponer la empresa del distintivo Igualdad en la empresa, siempre que se cumplan dos premisas esenciales, a valorar en cada caso:

1. Para que pueda establecerse un criterio de adjudicación social como éste es preciso que las condiciones en las que el personal empleado va a desarrollar su trabajo y que se van a valorar sean determinantes de la calidad en la ejecución de la prestación que constituye el objeto del contrato.

2. Además, y como es regla general en este ámbito, el criterio de adjudicación de carácter social debe publicarse previamente y debe motivarse. 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. 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).

Teniendo presente estas premisas, en el caso concreto que aquí nos ocupa nos encontramos con que, de una parte, no se han justificado en el expediente de licitación (ni en la memoria ni en los pliegos) las razones que pudieran sustentar la procedencia de establecer este criterio en atención al objeto del contrato, conforme resulta exigible a tenor de lo dispuesto en los arts. 116.4.c) y 145 LCSP.

A lo anterior se suma el que ni siquiera las consideraciones que a este respecto se ponen de relieve en el informe del órgano de contratación resultan suficientemente justificativas de que en este caso el criterio controvertido cumpla con los requisitos que se derivan del



art. 145 LCSP. Se defiende allí la relevancia de este distintivo en relación con las condiciones de trabajo de la plantilla y el funcionamiento general de la empresa, pero no se ofrecen razones objetivas que justifiquen adecuadamente la existencia en este caso de una vinculación entre la tenencia del mismo y una mayor calidad en el desarrollo de la prestación del servicio de seguridad por parte del concreto personal adscrito al servicio. Debe subrayarse además aquí que la naturaleza del servicio de seguridad contratado no resulta asimilable a la de los servicios contemplados en las resoluciones en las que este Tribunal ha reconocido la procedencia de este concreto criterio de adjudicación, por lo que no cabe trasladar aquí las conclusiones allí alcanzadas.

De este modo, ante la falta de justificación del cumplimiento en este caso de los requisitos del art. 145 LCSP, en la línea de cuanto se ha razonado, hemos de estimar el recurso al no resultar admisible el criterio de adjudicación impugnado, anulando el criterio de adjudicación contenido en el apartado 19.b).6 del cuadro resumen del pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP), relativo a la acreditación del distintivo “Igualdad en la empresa” (DIE), y en consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 57.2 de la LCSP, anulando el acto de aprobación de los pliegos. Ello sin perjuicio de que por parte del órgano de contratación se pueda iniciar un nuevo procedimiento en el que se corrijan las infracciones de la normativa de contratación pública apreciadas en esta resolución.

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. C.J.B.F. en representación de la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE COMPAÑÍAS PRIVADAS DE SEGURIDAD (ASECOPS), contra el pliego de cláusulas administrativas particulares del procedimiento “*Servicio de vigilancia y seguridad para el mantenimiento de la integridad de las personas, instalaciones, objetos y actividades que se encuentren o se desarrollen en las instalaciones del Edificio Administrativo de Servicios Múltiples en Badajoz*”, expediente 202606000002, convocado por la Delegación del Gobierno en Extremadura, anulando el criterio de adjudicación contenido en el apartado 19.b).6 del cuadro resumen del pliego de cláusulas



administrativas particulares, relativo a la acreditación del distintivo “*Igualdad en la empresa*” (DIE), así como el acto de aprobación de los pliegos, y ordenando la retroacción de actuaciones al momento anterior a dicha aprobación.

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 de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1 letra f y 46.1 de la Ley 29 / 1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES