Recurso 323/2021
Resolución 25/2022

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Sevilla, 21 de enero de 2022.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por el **CÍRCULO EMPRESARIAL DE CUIDADOS A PERSONAS EN ANDALUCÍA** contra el pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir el contrato denominado "Servicio de ayuda a domicilio en la localidad de Villaharta (Córdoba)", convocado por el Ayuntamiento del citado municipio (Expte. GEX 638/2021), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 18 de junio de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato indicado en el encabezamiento. El 22 de junio de 2021, el citado anuncio se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación del Sector Público, poniéndose ese mismo día los pliegos a disposición de los interesados en el citado perfil. El valor estimado del contrato asciende a 1.231.515,78 euros.

La presente licitación se rige por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y demás disposiciones reglamentarias de aplicación, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada norma legal.

SEGUNDO. El 7 de julio de 2021, tuvo entrada en el Registro electrónico de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por el CÍRCULO EMPRESARIAL DE CUIDADOS A PERSONAS EN ANDALUCÍA (CECUA, en adelante) contra el pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP) de la contratación referenciada.

El mencionado escrito de recurso fue remitido por la Secretaría de este Tribunal al órgano de contratación, requiriéndole la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, posteriormente, fue recibida en el Tribunal.

El 22 de julio de 2021, este Tribunal acordó la medida cautelar de suspensión del procedimiento de adjudicación instada por el CECUA.

Habiéndose conferido por la Secretaría del Tribunal trámite de alegaciones a los interesados en el procedimiento por plazo de cinco días hábiles con traslado del escrito de recurso, no se ha recibido ninguna en el plazo legal citado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Competencia

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP y en el artículo 10.3 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, en su redacción dada por el Decreto 120/2014, de 1 de agosto; toda vez que el Ayuntamiento de Villaharta (Córdoba) no ha manifestado que disponga de órgano propio -o a través de la Diputación Provincial respectiva- para la resolución del recurso, habiendo remitido a este Tribunal toda la documentación necesaria para su tramitación y resolución.

SEGUNDO. Legitimación.

Con carácter previo al estudio de los restantes motivos de admisión, procede abordar la legitimación de la recurrente para la interposición del presente recurso especial.

Al respecto, el artículo 48 de la LCSP establece que *"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 recurribles 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."

Asimismo, el artículo 24, apartado 1 del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual (en adelante el Reglamento), aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, señala que "Sin perjuicio de los supuestos generales previstos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y en el 102 de la Ley 31/2007, de 30 de octubre, los recursos regulados en este Reglamento podrán ser interpuestos por las asociaciones representativas de intereses relacionados con el objeto del contrato que se impugna exclusivamente cuando lo sean para la defensa de los intereses colectivos de sus asociados".

Sobre la legitimación activa de las asociaciones empresariales existe abundante doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, la cual se ha de entender igualmente aplicable en el ámbito del procedimiento del recurso especial en materia de contratación, pues la clave común en todos los casos está en el concepto de interés legítimo.

En el supuesto analizado, el CECUA impugna el PCAP que rige el contrato de servicios referenciado por considerar que determinados criterios sociales de adjudicación no son ajustados a la LCSP y perjudican los intereses de sus asociados. Así pues, vista la controversia suscitada, resulta evidente la incidencia que el acto impugnado puede tener en la esfera de los intereses generales, económicos y sociolaborales representados y defendidos por el CECUA, lo que determina su interés legítimo para la interposición del presente recurso.

TERCERO. Acto recurrible

El recurso se interpone contra el PCAP que rige la licitación de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros y pretende celebrar un ente del sector público con la condición de Administración Pública, por lo que el recurso es procedente de conformidad con lo estipulado en el artículo 44 apartados 1 a) y 2 a) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

El apartado b) del artículo 50.1 de la LCSP, dispone que *"El procedimiento de recurso se iniciará mediante escrito que deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles. Dicho plazo se computará:*
b) Cuando el recurso se interponga contra el contenido de los pliegos y demás documentos contractuales, el cómputo se iniciará a partir del día siguiente a aquel en que se haya publicado en el perfil de contratante el anuncio de licitación, siempre que en este se haya indicado la forma en que los interesados pueden acceder a ellos. Cuando no se hiciera esta indicación el plazo comenzará a contar a partir del día siguiente a aquel en que se le hayan entregado al interesado los mismos o este haya podido acceder a su contenido a través del perfil de contratante".

En el supuesto analizado, el anuncio de licitación del contrato se publicó en el perfil de contratante el 22 de junio de 2021, día en que los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados en dicho perfil. Por tanto, el recurso especial presentado por el CECUA en el registro electrónico de este Tribunal el 7 de julio de 2021 se ha formalizado en plazo.

QUINTO. Sobre el fondo del asunto: alegaciones de las partes.

El CECUA solicita la anulación de dos criterios de adjudicación de evaluación automática establecidos en el Anexo 3 del PCAP, por estimar que no cumplen los requisitos legales y, principalmente, el de vinculación al objeto del contrato. El tenor literal de los criterios conforme al citado anexo es el siguiente:

B.1 POR EL COMPROMISO DEL LICITADOR DE MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA ADSCRITA A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, SE VALORARA CON UN MÁXIMO DE 20 PUNTOS, QUE SE OTORGARAN CONFORME AL SIGUIENTE DETALLE.

Por el compromiso de incrementar el porcentaje de la duración mínima de las jornadas a tiempo parcial definida en el artículo 18 b) del VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o, en su caso, el Acuerdo o Convenio que le sustituya hasta 20 puntos conforme al siguiente detalle:

Mejora 10 % sobre las horas mínimas semanales definidas en el contrato : 20 puntos.
Mejora 5 % sobre las horas mínimas semanales definidas en el contrato : 16 puntos.
Mejora 2,5 % sobre las horas mínimas semanales definidas en el contrato : 8 puntos.

En ningún caso serán evaluables mejoras de horas que no superen para todas o alguna de las personas trabajadoras un incremento superior a dos horas semanales

B.2 POR EL ESTABLECIMIENTO DE UN COMPLEMENTO SALARIAL A AUXILIARES POR MEJORA EN LA CALIDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, HASTA 20 PUNTOS CON EL SIGUIENTE DETALLE:
La puntuación se asignará proporcionalmente por abonar al personal de la empresa adscrito al contrato, un complemento salarial de (sic) anual sobre el salario bruto para auxiliares de ayuda a Domicilio recogido en el

Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal que sea de aplicación. Este complemento deberá venir debidamente detallado en las nóminas de cada trabajador/a, no correspondiendo su aplicación a aquéllos/as que hayan acumulado más de tres quejas admitidas en cada periodo semestral.

Para el cálculo de dicho porcentaje únicamente se computarán las quejas en cuya resolución el Ayuntamiento o el Instituto Provincial de Bienestar Social haya dado la razón al usuario/a, por un mal funcionamiento imputable a las/os empleadas/os que prestan directamente el servicio. Se comprobará el cumplimiento de este requisito al final de cada semestre, abonándose el complemento correspondiente a los 6 meses transcurridos, en el mes siguiente (72 mes).

El personal contratado a tiempo parcial o con contrato temporal, que no haya trabajado el semestre completo, percibirá la parte proporcional correspondiente.

La empresa adjudicataria emitirá un Informe por escrito, al final de cada semestre de ejecución del contrato, dirigido al responsable del contrato, en el que hará constar si se ha dado o no, la circunstancia que posibilita el pago del citado incremento salarial.

El responsable del contrato podrá pedir en cualquier momento, durante todo el periodo de ejecución del contrato que se aporte la documentación con la que se acredite el cumplimiento de dicha circunstancia (nóminas de las personas trabajadoras y justificante de realización de la transferencia del pago de las mismas).

Para que se pueda valorar este apartado, la oferta de incremento será de, al menos, un 6,5 % sobre los devengos salariales reconocidos en el vigente Convenio Marco Estatal y su aplicación será lineal durante toda la vigencia del contrato, por lo que el porcentaje de incremento ofertado, integrará los aumentos salariales que se produzcan, en desarrollo de los Convenios de Sector, quedando, en consecuencia, la empresa sólo obligada a abonar las diferencias comprometidas sobre los costes salariales vigentes en la actualidad.

SE ASIGNARÁ LA MÁXIMA PUNTUACIÓN (20 PUNTOS) CONFORME A LA SIGUIENTE FORMULA:

PORCENTAJE DE INCREMENTO OFERTADO

_____ X 20 »

MAYOR INCREMENTO OFRECIDO POR LOS LICITADORES

Respecto al primer criterio de adjudicación, el CECUA alega que se trata de una mejora de las condiciones laborales que supone una novación contractual y no se halla vinculada al objeto del contrato, el cual consiste -según la cláusula segunda del pliego de prescripciones técnicas (PPT)- en el servicio de ayuda a domicilio como *«prestación realizada preferentemente en el domicilio, que proporciona -mediante personal cualificado supervisado- un conjunto de actuaciones preventivas, formativas, rehabilitadoras de atención a las personas y unidades de convivencia con dificultades para permanecer o desenvolverse en su medio habitual».*

Asimismo, aduce que el criterio no está especificado ni es cuantificable objetivamente. En tal sentido, manifiesta que no se determina un número máximo de horas lo que supone indefinición para los licitadores a la hora de presentar sus ofertas. Para apoyar su alegato, cita una resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales sobre las consecuencias del no establecimiento de un tope máximo a las horas fijadas.

En cuanto al segundo criterio de adjudicación, la asociación recurrente manifiesta que se trata de un complemento salarial sobre el salario bruto del personal por el hecho de no recibir quejas escritas de las personas usuarias. Esgrime que *«como norma general, y en el objeto del contrato que nos ocupa, los órganos de resolución de recursos contractuales vienen rechazando la generalización de que, en todo caso, mejores condiciones laborales y/o una mejora salarial implican una mejor calidad o un mejor rendimiento en la prestación de los servicios, incluso cuando estos se estructuran en torno a la prestación del personal.*
(...)
debemos de concluir, que del examen del complemento salarial impuesto como criterio de valoración, no se aprecia -tampoco se justifica ni técnica ni de cualquier otro modo-, que dichas mejoras salariales puedan incrementar el nivel de rendimiento del contrato o su ejecución, de forma que las mismas vayan a afectar de manera significativa y positivamente a la ejecución del contrato.

Máxime lo anterior, si tenemos en cuenta que el complemento salarial se limita a "premiar" el hecho de realizar el objeto del contrato propiamente dicho, (…) sin que se pueda establecer un complemento salarial por el simple hecho de realizar correctamente su trabajo, concluyendo por tanto que dicho plus retributivo tampoco mejora la calidad del mismo».

Frente a los alegatos del CECUA se alza el órgano de contratación en su informe al recurso, esgrimiendo que los dos criterios de adjudicación impugnados se hallan vinculados al objeto del contrato puesto que vienen referidos *"a las prestaciones personales de hacer en las que se concreta el objeto del ciclo productivo de la ejecución del contrato",* citando algunas resoluciones de Órganos de resolución de recursos contractuales en apoyo de su alegato.

SEXTO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de las partes, procede analizar la adecuación al marco legal contractual vigente de los dos criterios de adjudicación impugnados y para ello, hemos de partir de la doctrina que este Tribunal ha ido asentando a propósito de los criterios sociales y, fundamentalmente, de las mejoras salariales.

Siendo varias las resoluciones en que se ha abordado el ajuste de los citados criterios a los postulados del artículo 145 de la LCSP, vamos a referirnos a dos de ellas que sintetizan toda la argumentación realizada por este Órgano sobre la materia.

Así, en nuestra Resolución 257/2019, de 9 de agosto, sosteníamos lo siguiente:

> **<<** *El que la vinculación al objeto del contrato debe redundar en última instancia, en un beneficio para la prestación que se contrata, bien porque aumente la calidad, eficacia o eficiencia, bien porque favorezca su ejecución o contribuya al mejor funcionamiento y uso del bien adquirido, ha sido reiterado por este Tribunal en sus Resoluciones 46/2016, de 18 de febrero y 113/2017, de 25 de mayo.*
>
> *Asimismo, este Tribunal en su Resolución 112/2018, de 25 de abril, confirmada en otras posteriores como en la 136/2018, de 10 de mayo, entre otras, ha indicado que «Queda claro, pues, a la luz de ambos textos legales -TRLCSP y Ley 9/2017, de 8 de octubre-, que el criterio se hallará vinculado al objeto contractual cuando se refiera o integre prestaciones que deban realizarse en virtud del contrato en cuestión, lo que redunda en el hecho de que la vinculación ha de incidir necesariamente en aquellas tareas o actividades que deben desplegarse para la ejecución de la prestación».*
> *(...)*
> *(…) ha de traerse a colación la reciente Sentencia 181/2019, de 14 de marzo, del mencionado Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que en su fundamento de derecho cuarto dispone que «Aplicado los razonamientos de las sentencias mencionadas de este Tribunal al supuesto enjuiciado, procede*

estimar el recurso anulando la resolución recurrida, por cuanto que el criterio de adjudicación denominado "Criterios sociales" de valoración de la oferta contenido en el apartado b) "mejoras de las condiciones laborales" es un criterio que no se atiene a lo previsto en el artículo 150 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, al no tratarse de una cláusula social de las que la Directiva 24/2014 permite incluir como criterios de adjudicación ni tiene directa vinculación con el objeto del contrato.

(…) El criterio de mejora del sistema de remuneración es un criterio que entendemos discriminatorio, ya que favorece a las empresas que tengan una mayor capacidad de financiación propia o ajena, que no está vinculado con el objeto del contrato y que tampoco reporta beneficio para el servicio.

A lo expuesto hemos de añadir que la introducción de tales cláusulas en los Pliegos de un contrato administrativo vulnera el sistema de fuentes de la relación laboral, al contemplar al contrato administrativo como fuente de derechos y obligaciones de las relaciones laborales ajenas no contemplada en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, vulnerando el derecho a la negociación colectiva y que también puede ocasionar una discriminación injustificable entre trabajadores de la misma empresa ya que los que vayan a prestar los servicios objeto de este contrato pueden tener una remuneración superior a los que pese a prestar el mismo servicio lo realicen adscritos a otros contrato (...)».

En definitiva, el criterio de adjudicación se hallará vinculado al objeto contractual cuando se refiera o integre prestaciones que deban realizarse en virtud del contrato en cuestión, lo que redunda en el hecho de que la vinculación ha de incidir necesariamente en aquellas tareas o actividades que deben desplegarse para la ejecución de la prestación, esto es que afecte de manera significativa a la ejecución del contrato, a la prestación que constituye su objeto, tal y como es definido en las especificaciones técnicas, debiendo redundar en última instancia, en un beneficio para la prestación que se contrata, en un valor añadido a la misma, bien porque aumente la calidad, eficacia o eficiencia, bien porque favorezca su ejecución o contribuya al mejor funcionamiento y uso del bien o servicio que se licita.
(...)
En este sentido, el argumento esgrimido por el órgano de contratación en el informe al recurso para justificar la inclusión del criterio de mejora salarial -el que las personas trabajadoras pudiesen beneficiarse de alguna mejora salarial-, es genérico e impreciso y del mismo no es posible inferir la vinculación concreta entre el objeto del contrato y la mejora salarial incorporada como criterio de adjudicación; muestra de ello es que la única finalidad perseguida es que las personas trabajadoras puedan obtener mejoras salariales, sin acreditar en qué medida dicha inclusión va a suponer algún tipo de beneficio en la prestación del servicio licitado.

*En este sentido, una oferta que proponga una mejora salarial por encima de lo establecido en convenio colectivo, superior a la ofertada por otra, no supone necesariamente que las personas trabajadoras de la primera licitadora presten con mayor calidad el servicio que las de la segunda, ni que se afecte de manera significativa la ejecución del contrato, tal y como es definido en las especificaciones técnicas, ni redunde en un beneficio para la prestación que se contrata, en un valor añadido a la misma. En definitiva, no es posible afirmar que con mejores salarios se prestarán necesariamente mejores servicios, ni que dicha circunstancia subsista en todo caso a lo largo de la vida del contrato***>>**.

Posteriormente, este Tribunal, acogiendo doctrina del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, analizó de nuevo el criterio social de las mejoras salariales del personal adscrito a la prestación del servicio en su Resolución 412/2020, de 26 de noviembre, dictada en un recurso especial contra los pliegos reguladores de un servicio de ayuda a domicilio convocado por un Ayuntamiento. En la misma señalábamos que:

***<<** Al respecto, hemos de indicar que formalmente existe justificación del criterio elegido, tal y como prescribe el artículo 116.4 c) de la LCSP "En el expediente se justificará adecuadamente: c) (...) los*

criterios que se tendrán en consideración para adjudicar el contrato", pero tal justificación es vaga, genérica y subjetiva, basándose en la sola convicción de que el mejor salario repercutirá en la mejor calidad de la prestación.

Una justificación de este tipo no permite dar por válido el criterio en cuestión y ello por las siguientes razones:

1. Ni el criterio ni su justificación permiten valorar las ofertas en términos de rendimiento y afectación significativa a la ejecución del contrato. Falta, pues, el carácter objetivo que debe presidir la definición de todo criterio de adjudicación en términos del artículo 145.5 b) de la LCSP.

2. Como consecuencia de lo anterior, no queda acreditada la vinculación del criterio al objeto del contrato: la convicción de que un mejor salario supondrá mejor calidad en la prestación es una hipótesis incierta, que no depende de factores objetivos, sino de las circunstancias subjetivas de cada trabajador. Como señalamos en nuestra Resolución 257/2019, de 9 de agosto, "la única finalidad perseguida es que las personas trabajadoras puedan obtener mejoras salariales, sin acreditar en qué medida dicha inclusión va a suponer algún tipo de beneficio en la prestación del servicio licitado.
(...) En definitiva, no es posible afirmar que con mejores salarios se prestarán necesariamente mejores servicios, ni que dicha circunstancia subsista en todo caso a lo largo de la vida del contrato".

3. No se fundamenta la afirmación del órgano de contratación de que la mejora salarial proporcionará una mejor relación calidad-precio de la prestación. Muy al contrario, el salario que un licitador satisfaga a sus trabajadores no aporta ninguna utilidad a la hora de efectuar una evaluación comparativa de las ofertas y elegir la que presente una mejor relación calidad-precio. En cambio, el criterio en sí mismo, sin una justificación objetiva que demuestre lo contrario, puede generar distorsiones de otro orden; sobre todo, en lo que respecta al principio de no discriminación e igualdad de trato consagrado en el artículo 1 de la LCSP, cuya vulneración parece evidente si se tiene en cuenta que las mejoras salariales (i) se evaluarían sobre la base de convenios colectivos distintos dentro del territorio nacional o respecto de empresas de otros países miembros y (ii) favorecerían a la postre a licitadores con mayor capacidad económica, sin reportar un beneficio claro para el servicio.

4. En última instancia, el criterio de adjudicación en su escueta y vaga justificación no deja a salvo otros objetivos de la LCSP consagrados en su artículo 1 como "el de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, y el principio de integridad, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios", toda vez que fomentará la realización de ofertas económicas más caras y menos beneficiosas para el órgano de contratación, sin una ventaja objetivable sobre la prestación del servicio. En este sentido, se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Resolución 136/2018, parcialmente recogida en la Resolución 858/2020 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales a que hemos hecho referencia anteriormente. **>>**

Aplicando la doctrina anterior al supuesto analizado en la presente resolución, hemos de estimar que los criterios de adjudicación impugnados son contrarios a los postulados legales de artículo 145.5 de la LCSP; precepto que predica, entre otros requisitos de los mismos, su objetividad y vinculación al objeto del contrato debiendo formularse con pleno respeto a los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad.

Así las cosas, en lo que se refiere al primer criterio, nos encontramos con que ninguna justificación de su elección existe en el expediente de contratación, lo que aparte de vulnerar lo dispuesto en el artículo 116.4 de la LCSP,

impide apreciar la vinculación que, a juicio del órgano de contratación, pudiera existir entre este criterio y el objeto del contrato. En cualquier caso, hemos de señalar que el compromiso de mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral puede suponer, en efecto, una mejora social para los trabajadores adscritos a la prestación del servicio, pero su incidencia o repercusión en una mejor y más eficaz prestación del servicio contratado no es apreciable directa ni indirectamente con parámetros objetivos.

En tal sentido, la reciente Resolución 1967/2021, de 29 de diciembre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, analizando precisamente la legalidad de determinados criterios sociales de adjudicación establecidos en un PCAP regulador de un contrato de servicios de ayuda a domicilio, señala: **<<** *(…) alega [la recurrente] que infringen los art. 145 LCSP los criterios de adjudicación de la cláusula 8.1.1 PCAP, "Criterios subjetivos de carácter social: medidas de igualdad entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida familiar y laboral (hasta 7,5 puntos)", invocando nuestra Resolución n. º 660/2018 de 6 de julio de 2018 (Rec. 498/2018) que, rechazaba la posibilidad de configurar la disposición de un plan de igualdad como criterio de adjudicación.*

A este respecto, lo fundamental es, como ya señalamos en dicha Resolución y en la Resolución 875/2019 analizada en el fundamento anterior, que los criterios indicados no permiten valorar la mayor eficiencia o calidad del servicio comparando las distintas ofertas, ni se consideran vinculados con el objeto del contrato, por lo que se estima este motivo de recurso y se anulan los criterios de adjudicación contenidos en la cláusula 8.1.1. del Cuadro de Características del PCAP. **>>**

Por consiguiente, si bien no puede darse la razón al CECUA respecto a la falta de límite o tope máximo en la mejora sobre las horas mínimas semanales definidas en el contrato -puesto que sí se establecen porcentajes del 10, 5 y 2,5%, respectivamente, sobre las citadas horas mínimas para obtener puntuación en el criterio-, lo cierto es que el órgano de contratación no ha justificado en el expediente de contratación y ni siquiera en el informe al recurso, de qué modo el citado criterio contribuye a una mejor prestación del servicio contratado en términos de calidad y eficiencia medibles objetivamente. No se acredita, pues, la vinculación del criterio al objeto del contrato, vulnerándose con ello lo dispuesto en el artículo 145.5 de la LCSP.

En cuanto al segundo criterio de adjudicación, tampoco el órgano de contratación ha justificado en el expediente la elección del criterio ni su vinculación al objeto del contrato, incumpliendo igualmente lo dispuesto en el artículo 116.4 de la LCSP. En cualquier caso, este Tribunal tampoco aprecia objetividad en su formulación ni la citada vinculación, resultando de plena aplicación la doctrina expuesta del Tribunal sobre las mejoras salariales como criterio de adjudicación.

A mayor abundamiento, el otorgamiento de puntos en el criterio reside en el mero cumplimiento de las obligaciones que competen a los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato. Es decir, el complemento salarial no retribuye una mejor prestación del servicio sobre los requerimientos mínimos de los pliegos, sino la realización correcta del trabajo. Así se infiere de la redacción del criterio que hace pivotar la percepción del complemento y su cálculo en torno a las quejas de los usuarios. En definitiva, parece que el criterio intenta prevenir una ejecución defectuosa de la prestación en lugar de premiar o ponderar un plus de ejecución o valor añadido en términos de calidad o mayor dedicación al servicio.

Así las cosas, tampoco este segundo criterio puede considerarse ajustado a lo dispuesto en el artículo 145.5 de la LCSP, no habiéndose acreditado su adecuada vinculación al objeto del contrato.

Con base en las consideraciones realizadas, el recurso debe estimarse, procediendo la anulación de los dos criterios de adjudicación recurridos, lo que conlleva la anulación del PCAP y demás actos del expediente de contratación relacionados con su aprobación; debiendo promoverse, en su caso, una nueva licitación.

Por lo expuesto, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal

ACUERDA

PRIMERO. Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por el **CÍRCULO EMPRESARIAL DE CUIDADOS A PERSONAS EN ANDALUCÍA** contra el pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir el contrato denominado "Servicio de ayuda a domicilio en la localidad de Villaharta (Córdoba)", convocado por el Ayuntamiento del citado municipio (Expte. GEX 638/2021), y en consecuencia, anular los citados pliegos de acuerdo con lo expuesto en el fundamento de derecho sexto de la presente resolución.

SEGUNDO. Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal en resolución de 22 de julio de 2021.

TERCERO. De conformidad con lo establecido en el artículo 57.4 de la LCSP, el órgano de contratación deberá dar conocimiento a este Tribunal de las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a la presente resolución.

NOTIFÍQUESE la presente resolución a las partes interesadas en el procedimiento.

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma solo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su 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.