

Recursos nº 29/2019 y 31/2019 (acumulados)**Resolución nº 37/2019****RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN
PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA**

En Santiago de Compostela, a 11 de febrero de 2019.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por Doña A.G.M. actuando en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL DE GALICIA COMISIONES OBRERAS, recurso 29/2019 y el interpuesto por D. J.M.H.A. en nombre y representación de la ASOCIACIÓN ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO, recurso 31/2019, contra los pliegos de la licitación del servicio de ayuda a domicilio (SAD1) en el Ayuntamiento de A Coruña, período 2019-2020, expediente 105/2017/2274, este Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Galicia (TACGal, en adelante) en sesión celebrada en el día de la fecha, adoptó, por unanimidad, la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por el Ayuntamiento de A Coruña se convocó la licitación del contrato del servicio de ayuda en el hogar, con un valor estimado declarado de 6.769.230,78 euros.

Tal licitación fue objeto de publicación en la Plataforma de Contratos del Sector Público el día 10.01.2019 y en el DOUE el día 11.01.2019.

Segundo.- El expediente de la licitación recoge que la misma estuvo sometida a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público (LCSP, en adelante).

Tercero.- Ambos recursos impugnan los pliegos de la licitación de referencia.

Cuarto.- El día 23.01.2019 el SINDICATO NACIONAL DE GALICIA COMISIONES OBRERAS (CCOO en adelante) interpuso recurso especial en materia de contratación en el registro electrónico del Ministerio de Hacienda y Función Pública, con entrada en este Tribunal el día 29.01.2019.

Y el día 25.01.2019 lo interpuso la ASOCIACIÓN ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO (ASADE en adelante), ante el propio órgano de contratación, con entrada en este Tribunal el día 30.01.2019 junto con el expediente y el informe del propio órgano.

Al amparo del artículo 57 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, procede la resolución conjunta de ambos recursos.

Quinto.- Con fecha 29.01.2019 se reclamó al Ayuntamiento de A Coruña el expediente y el informe al que se refiere el artículo 56.2 LCSP referente al recurso 29/2019. La documentación fue recibida en este Tribunal el día 04.02.2019. En lo referido al recurso 31/2019, como vimos, el informe y expediente fue trasladado junto con la remisión del recurso especial por el Ayuntamiento, como correspondía. El Ayuntamiento informa de la ausencia de licitadores, en ese momento.

Sexto.- Este Tribunal, en sesión del 01.02.2019, acordó suspender el procedimiento de licitación, en base a la petición ejercitada en el recurso 31/2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Al amparo del artículo 35 bis. 5 de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver este recurso.

Segundo.- El presente recurso se tramitó conforme a los artículos 44 a 60 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, y, en lo que fuera de aplicación, por el 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.

Tercero.- El recurso 31/2019 se presenta en nombre de una asociación de empresarios del ámbito sectorial que se corresponde con el objeto contractual y se dirige contra los pliegos de la licitación, por lo que ostenta la debida legitimación en base a lo previsto en el artículo 48 de la LCSP.

En lo que se refiere al recurso 29/2018 presentado por CCOO, debemos precisar que el citado artículo otorga una legitimación con perfiles propios cuando se trata de las organizaciones sindicales. Así el artículo 48 señala:

“Estarán también legitimadas para interponer este recurso contra los actos susceptibles de ser impugnados las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones impugnables se pueda deducir fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato el empresario incumple las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación”

Por lo tanto, la LCSP vincula expresamente la existencia de legitimación a que *“se pueda deducir fundadamente”* que los concretos actos objeto de impugnación impliquen un incumplimiento de las obligaciones sociales o laborales en la fase de ejecución contractual, cuestión que deberá resultar del texto del recurso.

En este caso, el sindicato impugna los pliegos de la licitación refiriéndose en primer lugar al presupuesto previsto, con base en el incorrecto cálculo de los costes salariales, lo que ya determina que proceda otorgarle la debida legitimación a ese respecto, puesto que de ese concreto motivo impugnatorio alegado en el recurso se deduce fundadamente una posible incidencia en las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores.

En segundo lugar, impugna unos determinados criterios de adjudicación a los que nos referiremos a lo largo de esta Resolución, analizando lo que proceda en cada caso sobre su legitimación con base en el artículo 48 referido.

Cuarto.- Dadas las fechas indicadas, ambos recursos fueron interpuestos dentro del plazo legal.

Quinto.- Impugnándose los pliegos de una licitación de un contrato de servicios con un valor estimado superior a 100.000 euros, el recurso es admisible en esos aspectos.

Sexto.- En el recurso 31/2018 ASADE impugna el presupuesto y valor estimado de la licitación por dos motivos: porque no se tuvieron en cuenta los conceptos y costes laborales y porque en los pliegos de la licitación no se detalla el desglose de los diferentes conceptos del presupuesto tal y como exige el artículo 100 de la LCSP.

Por su parte, CCOO en el recurso 29/2018 también impugna el presupuesto de la licitación por diversos errores en su cálculo de los costes salariales y, además, varios criterios de adjudicación por los motivos que analizaremos posteriormente.

Séptimo.- El órgano de contratación se opone a ambos recursos con los argumentos que iremos señalando a lo largo de esta Resolución.

Octavo.- Nos referiremos en primer lugar a las impugnaciones referentes al presupuesto de la licitación.

Por lo que se refiere al incumplimiento del artículo 100.2 de la LCSP por la falta de desglose en el PCAP de los costes de la licitación alegado tanto por ASADE como por CCOO, el órgano de contratación señala que en el informe de inicio de expediente y en el PCAP se indican separadamente los costes salariales y que su desglose por categorías consta en la memoria económica existente en el expediente, por lo que se da cumplimiento a lo exigido por la LCSP.

Comprobado el Cuadro de características del contrato, resulta que en el mismo se diferencia entre costes directos e indirectos y, dentro de los primeros, se especifican los costes salariales y de Seguridad Social, de manera global. Igualmente existe en el expediente remitido a este Tribunal un documento denominado memoria económica en el que consta análisis detallado del presupuesto de la licitación y el mismo aparece desglosado en diferentes categorías. Dicho documento no está publicado en la Plataforma de contratación, donde sí aparece una memoria justificativa de la licitación.

El artículo 100.2 de la LCSP señala al respecto:

“2. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará y en el pliego de cláusulas

administrativas particulares o documento regulador de la licitación se indicarán los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución forme parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará, de forma desglosada y con desglose de género y categoría profesional, los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.”

En nuestra anterior Resolución 14/2019 ya indicábamos que este deber de desglosar en los pliegos de la licitación el presupuesto de la misma es una exigencia específica recogida en el artículo 100 de la LCSP y, como tal, debe ser cumplida. Así lo señala, por ejemplo, el Tribunal Central de Recursos Contractuales (TACRC) en su Resolución 632/2018:

“es evidente que se produce una mayor vinculación de la contratación pública a la normativa laboral. Vinculación que cobra un mayor protagonismo cuando se trate de contratos, como los de servicios, donde los costes de personal pueden suponer la partida principal del gasto en el presupuesto base de licitación. Tal intensidad tiene su reflejo en la obligación de indicar los costes salariales estimados a partir de la normativa laboral de referencia en los Pliegos (artículo 100.2 LCSP), su consideración expresa en el cálculo del valor estimado del contrato (artículo 101.2 LCSP), y para la fijación del precio (artículo 102.3 LCSP). Pero también a la hora de imponer el rechazo de las ofertas anormalmente bajas que no cumplan con la normativa laboral, incluyendo lo dispuesto en los convenios colectivos de carácter sectorial, así como la obligación a los órganos de contratación de velar por su cumplimiento de las condiciones salariales una vez adjudicado el contrato, y erigiéndose su infracción en causa de imposición de penalidades.(...)”

El incumplimiento del artículo 100.2 de la LCSP supone la omisión de unos datos cuyo conocimiento es trascendental para la adjudicación y ejecución del contrato, pues sirve para justificar un correcto cálculo del valor estimado, y garantizar que la fijación del precio es ajustada a Derecho.”

En sentido similar se pronuncia el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Andalucía en su Resolución 271/2018.

Este TACGal ya expresó que el deber fijado por el artículo 100 de la LCSP es claro y expreso, y tiene una incidencia fundamental en la configuración de las ofertas por los licitadores y, en consecuencia, en los principios rectores de la contratación pública (así lo señalamos igualmente en la Resolución 10/2019).

En consecuencia, no podemos acoger el argumento del órgano de contratación de entender como cumplido el mandato legal. Es cierto que, como ya señalamos, consta en el expediente una memoria económica donde se analizan al por menor los distintos componentes del presupuesto de licitación y los cálculos realizados para alcanzar ese importe, pero el hecho de que esa memoria económica no haya sido objeto de la misma publicidad que los pliegos de la licitación impide entender la actuación como válida a estos efectos.

Reiteramos que el deber expresado en el artículo 100.2 de la LCSP está en consonancia con la relevancia otorgada por la propia ley al cumplimiento de las condiciones laborales y concretamente salariales, y ese deber tiene una doble finalidad. Por un lado, que el órgano determine correctamente el presupuesto de la licitación, de acuerdo con los precios de mercado y con especial relevancia a los costes salariales. Pero por otro, que no se puede ignorar en consonancia con el principio de transparencia promulgado en el propio artículo 1 de la LCSP, que se refiere a la incorporación de ese cálculo desglosado en el pliego de cláusulas administrativas, como garantía necesaria de que ese presupuesto se ajusta a lo exigido legalmente - "a tal efecto", en la expresión utilizada por el artículo 100.2-.

En consecuencia, la falta de puesta a disposición de esa información a los licitadores dificulta la configuración de su oferta y su derecho a la impugnación de lo que pudieran entender como incorrecto en la estimación del presupuesto, con especial relevancia en supuestos como el presente en que los costes salariales son especialmente significativos pues suponen una parte muy cualificada de los gastos previstos.

Ejemplo de lo señalado es el recurso presentado por ASADE, ya que los cálculos de la recurrente no pudieron ser comparados con anterioridad a su impugnación con los propios del órgano de contratación que determinaron el presupuesto contractual, por la ausencia de los mismos en los documentos públicos de la licitación.

Todo lo cual determina que este Tribunal deba estimar en este aspecto los recursos presentados.

Por lo que se refiere a la impugnación de los recurrentes del concreto presupuesto de la licitación, ya anticipamos que en los recursos no constan argumentos justificativos que permitan quebrar con la discrecionalidad técnica que en este ámbito corresponde al órgano de contratación.

Así, ambas impugnaciones, bien sea por la deficiente información facilitada por el órgano de contratación, o bien por su falta de diligencia en la conformación de sus recursos, carecen de cálculos debidamente fundamentados para poder apreciarlos como correctos.

Los recurrentes no determinan el origen de sus estimaciones ni las operaciones que les permitieron alcanzar los importes expresados en los recursos, de tal manera que este Tribunal y el propio órgano de contratación en sus alegaciones puedan compararlos con los recogidos en la licitación.

Esta falta de concreción es especialmente significativa en el recurso presentado por CCOO en el que se señalan diversos importes sin una mínima justificación, y se acompaña una tabla salarial que denomina “obligatoria” de la que se desconoce su origen. Igualmente critica diversos aspectos de los cálculos efectuados por el órgano de contratación sin mostrar ni prueba de las afirmaciones expresadas en el recurso, ni detalle de sus estimaciones diferentes a las del Ayuntamiento.

Este Tribunal ya manifestó en diversas ocasiones que corresponde al recurrente la carga de su impugnación, debiendo incorporar en esta fase de recurso los argumentos necesarios en defensa de su postura (por todas, Resolución TACGal 26/2018). Y en un caso como el presente, en el que se pretende la revocación por incorrecto del presupuesto de una licitación, esos argumentos y cálculos alternativos a los establecidos por el órgano de contratación deben constar en el recurso presentado con el suficiente detalle para permitir a este Tribunal su análisis comparativo con el presupuesto impugnado, especificando con claridad los concretos defectos que motivan el recurso.

Noveno.- Como señalamos anteriormente, CCOO en el recurso 29/2019 impugna igualmente diversos criterios de adjudicación a los que nos referiremos de manera individual.

A.- El primero de los mismos es el siguiente:

“Compromiso de valoración de riesgos laborales en todos los domicilios de los nuevos servicios y en, al menos, el 25% de los ya activos en cada año del contrato. Hasta un máximo de 3 puntos. Se puntuará con 0 puntos la falta de este compromiso y con 3 puntos la consignación de este compromiso.”

El recurrente argumenta que *“este punto contraviene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” que obliga a evaluar el 100% de los domicilios para así asegurar la protección de la salud”*.

Al respecto de este concreto motivo de impugnación, apreciamos la debida legitimación en el recurrente para la impugnación del mismo dado que del argumento impugnatorio resulta una clara incidencia para los trabajadores en la ejecución contractual.

Ahora bien, hay que comenzar señalando que una denuncia correctamente formulada de una infracción legal debe referirse al precepto o preceptos concretos que se entienden vulnerados, sin referencias genéricas a disposiciones legales que por su inconcreción, difícilmente permiten una valoración por este Tribunal.

Así, no se aprecia cual puede ser la concreta vulneración legal a que se refiere el recurso y debemos dar la razón al órgano de contratación al señalar en su informe que:

“este compromiso no afecta al cumplimiento de la normativa legal o convencional aplicable, ya que no se refiere a la intensidad de los mismos, sino que indica únicamente una frecuencia o periodicidad mínima para la valoración de los riesgos laborales en los domicilios en los que se desarrollan los servicios”.

B.- El segundo de los criterios impugnados es:

“Número de horas de atención por auxiliar que exceda del mínimo previsto reglamentariamente y en el pliego de prescripciones técnicas por cada 100 personas usuarias/mes (hasta un máximo de 50 horas/100 personas usuarias/mes), sin coste para el Ayuntamiento ni para la persona usuaria: hasta 1 punto. La proposición que oferte el mayor número de horas será puntuada con 1 punto, y las restantes en la respectiva proporción de puntuación en función del número de horas ofertado.”

Señala el recurrente *“que se está fomentando el no abono al personal que realiza los servicios de las horas de prestación”*.

El órgano de contratación señala al respecto que:

“debe aclararse de forma contundente que la gratuidad que implica este compromiso por la realización sin coste para el Ayuntamiento de A Coruña ni para la

persona usuaria, únicamente afecta a la facturación a los mismos de estos servicios por parte de la empresa que resulte adjudicataria y, en ningún caso, implica ni afecta, a la percepción por las personas trabajadoras contratadas por la misma de sus salarios y retribuciones laborales”

Así parece deducirse con claridad de lo expresado en esa cláusula, sin que una interpretación lógica del pliego pueda llevar a conclusiones contrarias a la legalidad, por lo que dado el concreto fundamento de la impugnación y el marco de legitimación del sindicato recurrente, no procede mayor análisis al respecto debiendo desestimarse este motivo de recurso.

C.- El tercer criterio es el siguiente:

“Compromiso de que en caso de que se produzcan vacantes o nuevas necesidades de contratación de personal se dará preferencia al personal ya asignado al contrato que no tenga jornada completa. Se puntuará con 0 puntos la falta de este compromiso y con 5 puntos la consignación de este compromiso.”

El recurrente alega que este punto *“contraviene lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores que obliga a las empresas a informar al 100% de la plantilla sobre las vacantes, tanta para facilitar las ampliaciones de jornada como para facilitar la movilidad dentro del servicio. Teniendo en cuenta que el SAD se divide entre personal de semana y de fines de semana el no cumplimiento de la obligación o la preferencia de los contratos a tiempo parcial sobre los contratos a jornada completa o viceversa supone una discriminación laboral”*.

El órgano de contratación se opone a esa argumentación señalando que:

“Por lo tanto, este compromiso no está infringiendo esta normativa laboral, dado que la misma establece únicamente una obligación de información previa, cuando por el contrario y con la misma finalidad a la que se refiere esta norma legal laboral, este compromiso respetando lo anterior, favorece la mejora y ampliación de la duración de la jornada parcial en este tipo de contratos, mediante una preferencia en la selección o consideración por parte del empresario”.

Visto el contenido del criterio y la fundamentación de la impugnación es incuestionable a legitimación del sindicato en este supuesto.

El precepto al que se refiere el recurrente es el artículo 12.4 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 que establece:

“A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada”.

Lo primero que debemos señalar es que, al contrario de lo que parece deducirse del informe del órgano de contratación, la exigencia de información regulada en este artículo no es una cuestión meramente formal, sino que la misma disfruta de una sustantividad propia que resulta de la propia lectura del artículo, que anuda a ese deber de información una finalidad clara, como es que los trabajadores de la empresa puedan *“formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa”*, solicitudes que *“deberán ser tomadas en consideración”*.

Este Tribunal reconoce necesariamente la posibilidad de los órganos de contratación de establecer en los pliegos condiciones de carácter social o laboral, siempre que lógicamente las mismas se ajusten al marco previsto legalmente. Y por eso adquiere especial relevancia el modo de configurar ese legítimo objetivo en las condiciones de contratación, en relación con la incidencia de los diversos bienes jurídicos a proteger en una licitación pública.

Como expresamos en la Resolución TACGal 76/2018:

“...una reflexión de que este componente social merece ser incluido en la contratación pública, sino que es muy importante también el estudio de como se va a configurar ese legítimo objetivo en las condiciones de esa contratación, pues existen diversos bienes jurídicos en juego a proteger.”

En este caso concreto, debemos señalar que los argumentos traídos a este debate por el recurrente tienen suficiente fundamento, sin que sean desvirtuados por la mera alegación genérica del órgano de contratación.

Así, es cierto que nos encontramos ante un servicio, el de ayuda a domicilio, con unas características muy específicas en lo que se refiere a las jornadas laborales, con personal que, como señala el recurrente, está sujeto a horarios diversos y consecuentemente, en determinados casos más gravosos. Por lo que, en ese sentido y como defiende el sindicato recurrente, una cláusula como la impugnada potencialmente perjudica a los trabajadores que, si bien tengan contratos a jornada completa, tengan la legítima aspiración de mejorar su situación laboral optando a mejores horarios. Y nada al respecto se nos traslada por el órgano de contratación.

Procede reiterar que el artículo 12.4 e) antes citado hace expresa referencia al derecho de todos los trabajadores a “ *formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa*”.

Destacamos que la cláusula impugnada hace expresa referencia a las “*vacantes*”, no por ejemplo a la asignación de horas, lo que necesariamente nos sitúa en la problemática aquí citada, cuando para la consecución de la finalidad de favorecer “*la mejora y ampliación de la duración de la jornada parcial*” de los trabajadores existirían otros posibles caminos ajenos a esta controversia. Lo mismo resulta de observar que la simple existencia de vacantes, de manera genérica, no tiene por que significar necesariamente que todas ellas supongan un aumento de jornada para las personas contratadas a tiempo parcial (por ejemplo, el texto recogido permite que sea incluso una vacante para un puesto a tiempo parcial), que es la finalidad expresamente mencionada por el Ayuntamiento.

Por lo que procede, en consecuencia, estimar este motivo de impugnación.

D.- El último criterio impugnado establece:

“Compromiso de aplicar durante toda la vigencia del contrato a los/as trabajadores/as adscritos a la ejecución del mismo el II Convenio colectivo para la actividad de ayuda a domicilio en la Comunidad Autónoma en Galicia o aquel que le sustituya o, en su caso, mejore. Se puntuará con 0 puntos la falta de este compromiso y con 5 puntos la consignación de este compromiso”

El sindicato alega simplemente que *“este punto contraviene la normativa laboral en vigor ya que el cumplimiento del convenio colectivo en vigor es una obligación no puntuable”*.

Comprobamos por lo tanto que el recurrente en esta impugnación no fundamenta una posible incidencia en los deberes laborales respecto a los trabajadores, sino que únicamente critica la puntuación de este criterio. Es decir, nos encontramos ante una impugnación referente exclusivamente a la propia configuración de la fase de licitación y, como tal, ajena a la fase de ejecución donde reside la legitimación del sindicato impugnante, lo que impide a este Tribunal proceder a su análisis, debiendo inadmitir este concreto motivo de recurso.

Décimo.- Por último, CCOO impugna que los criterios a los que nos referimos con anterioridad son *“una obligación implícita de las empresas que se presentan al concurso”*, por lo que considera que *“no se cumple la proporción 51% contra 49% del Anexo IV de la LCSP”*.

Nuevamente antes de analizar este motivo de recurso debemos referirnos a la legitimación del recurrente hacia esta impugnación.

Ante un supuesto equivalente nos pronunciamos en nuestra Resolución 30/2019 en la que señalamos que:

“las alegaciones del sindicato recurrente son exclusivamente la vulneración del artículo 145.4 LCSP porque los criterios relacionados con la calidad no representan, al menos, el 51 % de la puntuación. En ese sentido, la configuración abstracta de los criterios de adjudicación, incluido el peso porcentual de los mismos, no se acerca a poder incluirlo en la referencia legal del artículo 48 LCSP de un enlace a que “en el proceso de ejecución del contrato el empresario incumple las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participan en la realización de la prestación”, y, desde luego, en este caso el recurso no aporta alegaciones para entenderlo así.

Este Tribunal considera entonces que el sindicato recurrente, para el presente recurso, carece de legitimación activa lo que determina, sin prejuzgar ningún otro aspecto de esta acción impugnatoria, declarar la inadmisión de este recurso especial con base en lo establecido en el artículo 55.b) LCSP.”

Por lo que procede en consecuencia la inadmisión de este motivo del recurso, por los fundamentos expuestos.

Décimo primero.- En conclusión, procede estimar parcialmente los recursos 29/2019 interpuesto por CCOO y 31/2019 interpuesto por ASADE, anulando la cláusula 4, correspondiente al presupuesto de la licitación, y el criterio de adjudicación previsto en la 10.1.B.6, del Cuadro de características del contrato del pliego de cláusulas administrativas particulares, ordenando la retroacción del procedimiento de contratación al punto anterior a su aprobación de conformidad con lo previsto en el artículo 57.2 de la LCSP.

Por todo lo anterior, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal, en sesión celebrada en el día de la fecha, **RESUELVE:**

1. **Estimar parcialmente** los recursos 29/2019 y 31/2019 interpuestos por SINDICATO NACIONAL DE GALICIA CCOO y la ASOCIACIÓN ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO contra los pliegos de la licitación del servicio de ayuda a domicilio (SAD1) en el Ayuntamiento de A Coruña, con efectos recogidos en esta Resolución.

2. Levantar la suspensión acordada en su día.

3. Al amparo del artículo 57.4 LCSP, el órgano de contratación deberá dar conocimiento a este Tribunal de las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a esta resolución.

Esta resolución, directamente ejecutiva en sus propios términos, es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso ante la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1.k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.