

**ACUERDO DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

En Madrid, a 8 de noviembre de 2017.

VISTO el recurso interpuesto por don A.R.A., en nombre y representación de la Asociación de Compañías de Seguridad Privada (ACOSEPRI), contra el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares del contrato denominado “Seguridad de diversas sedes de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda”, número de expediente A/SER-007943/2017, este Tribunal ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- El 14 de octubre de 2017 se publicó en el DOUE y el 16 de octubre en el Perfil de contratante de la Comunidad de Madrid, el anuncio de la convocatoria de licitación del contrato de servicios mencionado, a adjudicar por procedimiento abierto y pluralidad de criterios, dividido en dos lotes. El 20 de octubre se publica el anuncio en el BOE y en el BOCM. El valor estimado del contrato es de 4.867.990,50 euros y la duración es de 24 meses prorrogables hasta el máximo de 48 meses.

Segundo.- Interesa destacar a efectos de la resolución del recurso que el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) establece en su cláusula 33 “Obligaciones, gastos, impuestos y responsabilidades exigibles al contratista” que

“También tendrá la consideración de condición esencial de ejecución del contrato el incumplimiento del compromiso de aplicar, durante toda la vigencia del mismo, a todos los trabajadores adscritos a la prestación del servicio, como mínimo, las tablas salariales recogidas en el capítulo XVII del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad”.

Por lo que en la cláusula 43 el PCAP prevé como causa de resolución del contrato *“el incumplimiento de la condición esencial de ejecución del contrato en cuanto al compromiso de aplicar durante toda la vigencia del mismo, las tablas salariales recogidas en el capítulo XVII del convenio colectivo estatal vigente.”*

Por otra parte el PPT en su apartado 4 relativo a “Condiciones Generales de prestación del Servicio”, dispone que *“La empresa adjudicataria está obligada a aplicar durante toda la vigencia del contrato, a todos los trabajadores adscritos a la prestación del servicio, como mínimo, las tablas salariales recogidas en el capítulo XVII del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.”*

Tercero.- El 27 de octubre de 2017, previo anuncio al órgano de contratación, tuvo entrada el recurso especial en materia de contratación formulado por ACOSEPRI, en el que solicita se declare la nulidad del PCAP eliminando del mismo las referencias contenidas en relación a la obligación esencial de cumplir con las tablas salariales del Capítulo XVII del Convenio Colectivo estatal, como a la vinculación de la oferta económica con los costes derivados de aplicar los precios/hora del Convenio Colectivo estatal para las empresas de Seguridad.

Cuarto.- El órgano de contratación remitió el expediente y el informe preceptivo establecido por el artículo 46.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (en adelante TRLCSP), con fecha 2 de noviembre de 2017 en el que solicita la desestimación del recurso.

Quinto.- El 2 de noviembre de 2017 el Tribunal acordó la suspensión de la

tramitación del expediente a partir del día anterior a la fecha prevista de apertura de proposiciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 41.3 del TRLCSP y en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el recurso.

Segundo.- Se acredita la legitimación activa de la Asociación de Compañías de Seguridad Privada (ACOSEPRI), al tratarse de una persona jurídica representante de intereses colectivos, *“cuyos derechos e intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto del recurso”* (artículo 42 del TRLCSP).

En los Estatutos de la Asociación se establece, en cuanto a su ámbito territorial y profesional, que ACOSEPRI es de carácter estatal, y en cuanto a sus fines, el artículo 6 de los citados Estatutos, establece que: *“los fines de la asociación son la representación, defensa y promoción de los intereses económicos, sociales y culturales de las empresas de seguridad asociadas (...)”*.

Se acredita igualmente la representación con que actúa el firmante del recurso.

Tercero.- Por cuanto respecta al objeto del recurso debe indicarse que este se ha interpuesto contra el PCAP correspondiente a un contrato de servicios, con CPV, 79710000-4 “Servicios de seguridad”, sujeto a regulación armonizada, por lo que es susceptible de recurso al amparo del artículo 40.1.a) y 40.2.a) del TRLCSP.

Cuarto.- El recurso se ha presentado en tiempo y forma, pues la publicación de la convocatoria tuvo lugar el 14 de octubre de 2017 en el DOUE y el 16 del mismo mes

en el perfil de contratante de la Comunidad de Madrid poniendo a disposición de los interesados los pliegos y el recurso se interpuso el día 27 de octubre, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 44.2 del TRLCSP.

Quinto.- Se fundamenta el recurso en la nulidad de la obligatoriedad establecida en los Pliegos de efectuar la oferta económica en atención a la tabla salarial publicada en el convenio colectivo estatal para las empresas de Seguridad, fundamentación que ha sostenido en todos los recursos precedentes ante este Tribunal en los que impugnaba su valoración como criterios de adjudicación así como en el más reciente en el que discute su imposición como condición esencial de ejecución.

Entiende que esta condición esencial resulta contraria a derecho y además, atenta contra los principios de riesgo y ventura, equilibrio de contraprestaciones, igualdad, legalidad y búsqueda de la mejor oferta económica y alega como doctrina consolidada la no injerencia del órgano de contratación en el cálculo del coste del precio de licitación, salvo que se encuentre incurso en baja desproporcionada, y cita el Informe 4/01 de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.

Cita también la Resolución de fecha 14 de marzo de 2017, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias, en la que se reconoce que a efectos de la presentación de ofertas en una licitación cuyo objeto es idéntico al impugnado en este recurso *“es igualmente válida la aplicación del convenio colectivo estatal o autonómico o de un convenio de empresa”*, y alega que la obligación impuesta supone una injerencia en la labor de los empresarios y excede a los límites que a la libertad de pactos se han establecido en el artículo 25 del TRLCSP.

Advierte no solo de la legalidad, tras la reforma laboral aprobada por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, sino de la preferente aplicación de los convenios de empresa vía artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y cita la Sentencia 777/2013 del TSJPV, contraria al derecho de la Administración para regular cuestiones laborales propias de las

relaciones empresa-trabajador.

Señala que la libre competencia, principio inspirador de la reforma laboral, está en el fundamento mismo de la legislación europea sobre contratación pública y su salvaguarda es también un principio básico del TRLCSP y cita jurisprudencia de ámbito comunitario favorable a su pretensión de nulidad de la obligación impuesta en esta licitación.

Concluye que el origen de este tipo de cláusulas mal llamadas sociales parte de la interpretación del artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad que regula la subrogación en el sector y considera que tanto los órganos administrativos como los jurisdiccionales entienden improcedente la inclusión en los Pliegos de la obligación de aplicar durante toda la vida del contrato las tablas salariales del capítulo XVII del CC estatal de empresas de seguridad, y añade que el artículo 118 del TRLCSP solo avala la posibilidad de revisar situaciones irregulares en la ejecución del contrato, pero no al momento de elegir adjudicatario.

Por su parte, el órgano de contratación en su informe opone que la obligación impuesta tiene el carácter de *“cláusula social”*, siendo adecuada al objeto del contrato y está amparada en la legislación vigente en materia de contratación pública -artículo 118 TRLCSP- y con la Directiva 24/2014/UE que la posibilita con los requisitos definidos en el considerando 104, que en este caso se observan ya que:

- se prevé en el anuncio y en los pliegos.
- se exige su cumplimiento en la fase de ejecución al incluir en la cláusula 43 del PCAP como causa de resolución de contrato.
- no tiene carácter discriminatorio ya que afecta por igual a todos los licitadores sin que se impida la licitación de ninguna empresa, ni siquiera de las empresas que se encuentren “descolgadas” del convenio colectivo estatal en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre, ya que la medida tiene por objeto únicamente la aplicación de las tablas salariales del convenio al personal afecto a la ejecución del contrato, cubiertas por el importe de licitación previsto para el contrato.

- además la Guía de contratación pública en el Servicio de Seguridad y Vigilancia de la Comunidad de Madrid, aprobada por la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Tesorería con fecha 14 de julio de 2017 propone a los órganos de contratación de la Comunidad de Madrid, en su apartado 5), incluir como condición esencial esta previsión.

Reitera finalmente la justificación contenida en el Informe justificativo de la necesidad del contrato, en el que se señala que el componente principal de este contrato está constituido por el coste de la mano de obra y el mismo incorpora la obligación de subrogación de todo el personal actualmente adscrito al servicio, y que los precios se ajustan al cumplimiento del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad, incluyendo como condición esencial de ejecución el compromiso de aplicar durante toda la vigencia del mismo a todos los trabajadores las tablas salariales recogidas en dicho Convenio, con el fin de evitar que la precariedad laboral pueda hacer peligrar la correcta ejecución del contrato.

Dado que existen pronunciamientos previos de este Tribunal, cabe reiterar lo que se manifestaba en las Resolución 196/2017, de 5 de julio con cita de otras anteriores:

“A tenor de lo dispuesto en el artículo 118 del TRLCSP: ‘1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización

Internacional del Trabajo.’ (...) Por su parte el considerando 104 de la Directiva 2014/24/UE, señala respecto de las condiciones de ejecución de un contrato que ‘deben ser compatibles con la presente directiva siempre que no sean directa o indirectamente discriminatorias y estén vinculadas al objeto del contrato que comprende todos los factores que intervienen en el proceso específico de producción, prestación o comercialización, lo anterior incluye las condiciones relativas al proceso de ejecución del contrato pero excluye los requisitos relativos a la política general de la empresa’.

Son tres los requisitos de operatividad de las condiciones especiales de ejecución cuyo cumplimiento procede analizar con carácter inicial:

- La inclusión en el anuncio de licitación y en el pliego, o en el contrato. En este caso, tanto el anuncio de la publicación en el DOUE y en el perfil de contratación se remiten a los Pliegos y se constata que la condición especial de ejecución rebatida se recoge expresamente en el apartado 3.20 y 28 del Anexo I del PCAP, en el Anexo II del PCAP y en apartado K del pliego de prescripciones técnicas (PPT).

- Exigencia respecto a la fase de ejecución del contrato. Se comprueba igualmente que en el Anexo I del PCAP se refieren las consecuencias por su incumplimiento en fase de ejecución del contrato, en sus apartados 21 y 28.

- Carácter no discriminatorio de las condiciones que se establezca. El TRLCSP se refiere al carácter no discriminatorio de las condiciones que deban regir en la licitación pública en sus artículos 1, 139, 163 y 183, lo que revela la notoria transcendencia de su observancia en todas las fases de la licitación como requisito imprescindible para garantizar las condiciones de igualdad y la libre competencia. En el caso que nos ocupa ni se invoca, ni por ende se acredita, la eventual infracción del principio de igualdad o no discriminación, apreciándose que la condición de ejecución afectaría del mismo modo a todos los licitadores sin que impida la licitación de empresas de terceros estados, ni de empresas que se encuentren ‘descolgadas’ del convenio colectivo estatal en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ya que la medida tiene por objeto únicamente la aplicación de las tablas salariales del convenio, cubiertas en principio por el importe de

licitación previsto para el contrato por lo que no se aprecia la imposibilidad o dificultad en el cumplimiento de la misma.”

En este caso, se acredita igualmente su integro cumplimiento.

En cuanto a su contenido, en dicha Resolución 196/2017 tras analizar profundamente el diferente carácter de considerar la aplicación de la tablas salariales del convenio estatal como criterio de adjudicación y como condición especial de ejecución se concluye que *“Por otro lado el Considerando 39 de la Directiva 2014/24/UE, prevé la posibilidad inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de la misma forma que su predecesora en su artículo 26, indicando que ‘También debe ser posible incluir cláusulas que garanticen el cumplimiento de convenios colectivos, de conformidad con el Derecho de la Unión, en los contratos públicos. El incumplimiento de las respectivas obligaciones podría considerarse una falta grave del operador económico, pudiendo acarrearle su exclusión del procedimiento de adjudicación de un contrato público’.*

No cabe desconocer que la recurrente en anteriores recursos ha planteado frente a la inclusión de cláusulas sociales como criterio de adjudicación, su legalidad solo en cuanto se introdujeran como condición de ejecución, como recuerda el órgano de contratación, pero ello ni le vincula ni empece para que en el ejercicio de su legítimo derecho de defensa arguya o intente hacer valer cuantas cuestiones considere, por lo que ninguna virtualidad tiene respecto de este recurso su postura procesal en anteriores recursos.

Cabe acudir a la interpretación auténtica del artículo 118 del TRLCSP para determinar su alcance lo que pasa por la enmienda presentada en su día que implementó el texto del precepto justificando que ‘(...) cada vez un mayor número de productos consumidos por las administraciones públicas son elaborados en países empobrecidos económicamente sin que pueda garantizarse por parte del suministrador transparencia y trazabilidad del producto, cumplimiento de condiciones laborales dignas y la no utilización de mano de obra infantil. En este sentido, es necesario prever la posibilidad de que en aquellos productos más proclives a la deslocalización y a la utilización de mano de obra barata, puedan incorporarse

condiciones de ejecución que aseguren por parte de las empresas suministradoras (fabricantes y distribuidores) el cumplimiento de condiciones laborales dignas, de acuerdo a las Convenciones fundamentales de la OIT (...) Debe preverse la posibilidad de poder exigir a las empresas un compromiso con los derechos laborales a lo largo de la cadena de producción’.

*Además las obligaciones que pueden incluirse como condiciones de ejecución del contrato, no son *númerus clausus* de manera que nada impide considerar cualesquiera siempre que no contravengan los principios generales en materia de contratación pública, estén relacionadas con el objeto del contrato y no contravengan la legislación sectorial aplicable. Como más arriba hemos indicado, no se aprecia el incumplimiento de los principios de publicidad igualdad y concurrencia y en cuanto a la relación con el objeto del contrato se trata de una cuestión ya examinada por este Tribunal, si bien que en relación con la posibilidad del establecimiento de cuestiones sociales como criterio de adjudicación, en la Resolución 16/2016, mediante la aplicación del considerando 91 de la Sentencia del Tribunal de Justicia, de 10 de mayo de 2012, en el Asunto C-368/10, que señala que ‘no es necesario que un criterio de adjudicación se refiera a una característica intrínseca de un producto, es decir, a un elemento incorporado materialmente en éste’ concluyendo ‘nada se opone, en principio, a que dicho criterio se refiera al hecho de que un producto proceda del comercio justo’.*

A ello cabe añadir que entre las condiciones especiales de ejecución permitidas a modo de ejemplo en la Directiva 2014/24/UE, se incluyen algunas que afectan posiblemente a las condiciones salariales de los trabajadores, de manera que a juicio de este Tribunal no cabe hablar de injerencia en la política salarial de las empresas, como hace la recurrente. En concreto, como hemos reproducido más arriba, la directiva recoge como condiciones de ejecución posibles aquellas que tiendan a ‘eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado’, desigualdades que en la mayoría de los casos son de índole salarial. Sería por tanto una paradoja considerar admisible por aplicación de la Directiva este tipo de cláusula con incidencia en los salarios, que puede implicar incidir en la relación salarial para favorecer o primar la igualdad salarial entre hombre y mujer, y no admitirla en el resto de los casos...”.

Abundando en lo dicho, procede añadir que el considerando 97 de la Directiva 2014/24/UE explica que *“Por otra parte, a fin de lograr una mayor integración de las consideraciones sociales y medioambientales en los procedimientos de contratación, los poderes adjudicadores deben estar autorizados a adoptar criterios de adjudicación o condiciones de ejecución de contratos en lo que se refiere a las obras, suministros o servicios que vayan a facilitarse en el marco de un contrato público en cualquiera de los aspectos y en cualquier fase de sus ciclos de vida, desde la extracción de materias primas para el producto hasta la fase de la eliminación del producto, incluidos los factores que intervengan en el proceso específico de producción, prestación o comercio de dichas obras y sus condiciones, suministros o servicios, o un proceso específico en una fase ulterior de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material. (...) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, aquí deben incluirse también los criterios de adjudicación o las condiciones de ejecución de un contrato que se refieran al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato que vaya a ser adjudicado. Los criterios y condiciones relativos al comercio y sus condiciones pueden referirse, por ejemplo, al hecho de que el producto de que se trate procede del comercio justo, incluyendo el requisito de pagar un precio mínimo y una prima a los productores. (...)”*

No obstante, la condición de que existe un vínculo con el objeto del contrato excluye los criterios y condiciones relativos a la política general de responsabilidad corporativa, lo cual no puede considerarse como un factor que caracterice el proceso específico de producción o prestación de las obras, suministros o servicios adquiridos. En consecuencia, los poderes adjudicadores son pueden estar autorizados a exigir a los licitadores que tengan establecida una determinada política de responsabilidad social o medioambiental de la empresa.”

La Directiva 2014/24/UE, sobre contratación pública, pretende reforzar la utilización de la contratación como instrumento de apoyo a los objetivos sociales y esto puede entenderse como el cumplimiento de un fin estratégico adicional a la

satisfacción de las necesidades administrativas que se pretenden cumplir con la ejecución del contrato. Es decir, además de la ejecución de las obras, de la entrega de los bienes o de la prestación del servicio es lícito pretender otros objetivos estratégicos, fundamentalmente medioambientales y sociales.

De lo expuesto podemos concluir que las condiciones de ejecución que pueden incluirse en un contrato no son un *numerus clausus*, siendo admisibles si cumplen los requisitos de:

- no ser directa o indirectamente discriminatorias.
- estar vinculadas al objeto del contrato. y esto comprende:
 - todos los factores que intervienen en el proceso específico de prestación del servicio y recordemos que el factor trabajo en este tipo de contratos es sustantivo.
 - incluye las condiciones relativas al proceso de ejecución del contrato. Las condiciones salariales forman parte del proceso de producción de la prestación.
 - excluye los requisitos relativos a la política general de la empresa.

El caso que nos ocupa se cumple la condición de no ser discriminatoria porque cualquiera de los licitadores, sin renunciar a la aplicación del convenio colectivo que resulte de aplicación puede mejorar las condiciones salariales de los trabajadores adscritos a la ejecución de este contrato. La igualdad se evidencia en que a la hora de comparar las ofertas se hace a igualdad de costes siendo más desigual competir con diferentes salarios procedentes de convenios “descolgados” que sí pueden ocasionar distorsiones en la competencia.

El PCAP impugnado contiene una condición de ejecución, una mejora en la que no impone un determinado convenio colectivo, ni lo declara de aplicación (circunstancias que este Tribunal ha reconocido que no se pueden regular vía pliegos) respetando el sistema de fuentes del derecho laboral, sino que supone una mejora de la calidad del empleo. Las condiciones reguladas en un convenio de empresa o sectorial pueden ser mejoradas en los contratos individuales y la

administración contratante en las condiciones de ejecución de la prestación del servicio que contrata quiere regular un factor, como es pagar un salario mínimo que, aunque no forme parte de la sustancia material de la prestación, influye en la ejecución más o menos conflictiva del mismo y forma parte, además, de la finalidad estratégica que puede perseguirse con la contratación.

El artículo 118 permite y está pensado para incorporar cláusulas medioambientales y sociales entre otras con la finalidad de favorecer determinadas contrataciones laborales.

La selección de la mejor oferta no ha de recaer exclusivamente en la más económica. La regulación de las nuevas directivas de contratación pública destaca el carácter de los criterios de adjudicación como mejor relación calidad precio, lo que significa que la selección ha de diseñarse estableciendo criterios de calidad y precio comparables. La calidad puede referirse a los factores sociales o medioambientales con que se presta el objeto del contrato, aunque sean externos a la prestación misma. Se refieren a la calidad social o medioambiental con que se presta el servicio en cualquiera de sus fases. Por ejemplo, que un suministro se preste en condiciones medioambientales nada añade a la prestación, pero la contratación es más responsable y de mayor calidad medioambiental. La interpretación del TRLCSP, hasta que se produzca la transposición de las nuevas directivas en materia de contratación pública ha de ser conforme con las mismas.

En cuanto a la vinculación con el objeto del contrato ya queda explicitada en la Directiva 2014/24/UE una nota diferencial sobre el concepto tradicional, entendido como incorporación al contenido material del objeto contractual, y se define de una manera más flexible y amplia no precisando de la incorporación física a la prestación. Así por ejemplo sería admisible que un contrato de suministro de energía imponga como condición de ejecución su procedencia de energías renovables para favorecer la no emisión de CO₂ a la atmósfera, pero no puede imponer que la política de la empresa sea esa impidiendo que en su funcionamiento incluya la distribución de energía procedente de fuentes que sí lo emiten. Como se ve es una

condición de ejecución que no afecta a la mayor o menor calidad de la energía que se suministra, pero sí afecta al proceso de producción del bien objeto del concreto contrato y en ese sentido se considera vinculado al objeto del contrato. Esta misma explicación que en general se admite respecto de los criterios medioambientales o sociales como el comercio justo, cabe predicarla también respecto de otros criterios sociales. No es necesario que las mejoras en la calidad del empleo deban repercutir en la marcha de la ejecución de las prestaciones objeto del contrato, basta que se refieran a aspectos influyentes del proceso de la prestación para que adquieran la nota de vinculación con su objeto.

Los órganos de contratación son cada vez más conscientes del impacto de las condiciones tanto sociales como medioambientales en que se ejecutan los contratos públicos. En relación a los criterios sociales cabe señalar que en gran medida los problemas a la hora de la ejecución de los contratos de servicios derivan de las bajas ofertadas por los licitadores para resultar adjudicatarios de los contratos, que derivan en modificación de las condiciones laborales de los trabajadores, el impago de salarios y otras circunstancias que determinan tensiones y una conflictividad laboral perjudicial para una adecuada prestación del servicio. Las medidas de presión de los trabajadores redundan en una falta de prestación del mismo por parte de la plantilla, ponen en peligro la continuidad del servicio y pueden generar consecuencias en la relación entre el poder adjudicador y contratista. Los órganos de contratación deben planificar la satisfacción de las necesidades públicas de la manera más efectiva a su buen cumplimiento evitando conflictos laborales como huelgas que concluyen con una mala prestación. Como venimos sosteniendo la vinculación de la condición de ejecución objeto de impugnación con la prestación objeto del contrato se manifiesta de manera relevante en los contratos que consumen esencialmente mano de obra como los de servicios de seguridad. La introducción de criterios de adjudicación o condiciones de ejecución sociales puede ser una forma de prevenir la conflictividad laboral evidenciada en los últimos tiempos en contratos de la misma naturaleza del que se pretende contratar, con rebajas salariales, impagos en los servicios de vigilancia de la Comunidad de Madrid, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o la anulación de convenios de empresas

firmados en fraude de ley para obtener ventajas competitivas en las licitaciones frente otros competidores cumplidores de la legislación laboral.

Esta condición de ejecución tampoco se inmiscuye en las relaciones de empresa-trabajador, ni en la política general de la empresa que puede firmar los convenios de empresa o contratos individuales conforme a la regulación laboral, lo único que pretende es que la ejecución de la prestación se haga en unas determinadas condiciones sociales al igual que podría requerir unas condiciones medioambientales de la prestación del servicio sin que la empresa en su política general tenga que participar de la misma ni se le pueda discriminar por no hacerlo o imponer esa determinada política. Los pliegos no pueden exceder su función regulatoria vinculada a la correcta ejecución del contrato proyectando sus efectos en la organización de la empresa, pero la asociación recurrente no indica cómo pagar un determinado nivel salarial a costa del presupuesto o precio del contrato que será pagado por la administración puede limitar su derecho a la libertad de empresa o su actuación en el mercado.

El TJUE avala que se pueda imponer, como condición de ejecución de un contrato, el pago de un salario mínimo a trabajadores en la sentencia de 17 de noviembre de 2015, RegioPost GmbH & Co. KG y Stadt Landau in der Pfalz, asunto C-115/14, en relación con la obligación, impuesta a los licitadores y a sus subcontratistas en el contexto de la adjudicación de un contrato público de servicios postales del municipio, de comprometerse a pagar una salario mínimo al personal que ejecute las prestaciones objeto de ese contrato público. Así concluye el considerando *“(77) Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 26 de la Directiva 2004/18 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa de una entidad regional de un Estado miembro, como la controvertida en el asunto principal, que obliga a los licitadores y a sus subcontratistas a comprometerse, mediante una declaración escrita que deberá presentarse junto con la oferta, a pagar al personal que llevará a cabo las prestaciones objeto del contrato público considerado un salario mínimo fijado por dicha normativa.”* Recordemos que el artículo 26 de la

Directiva 2004/18/CE se refiere a condiciones de ejecución de los contratos.

Por cuanto antecede, considera el Tribunal que debe desestimarse el recurso.

En su virtud, previa deliberación, por unanimidad, y al amparo de lo establecido en el 41.3 del TRLCSP y el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid:

ACUERDA

Primero.- Desestimar el recurso especial, interpuesto por don A.R.A., en nombre y representación de la Asociación de Compañías de Seguridad Privada (ACOSEPRI), contra el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares del contrato “Seguridad de diversas sedes de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda”, número de expediente A/SER-007943/2017.

Segundo.- Declarar que no procede apreciar la posible concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la sanción prevista en el artículo 47.5 del TRLCSP.

Tercero.- Dejar sin efecto la suspensión acordada el 2 de noviembre de 2017.

Cuarto.- Notificar este acuerdo a todos los interesados en este procedimiento.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, 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 10, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998,

de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad con el artículo 49 del TRLCSP.