

"EL INFORMATIVO"



Nº 34

Sumario

Editorial

Luís González Hidalgo, Secretario General de FES..... 3

Entrevista

Ramón Vega Navarro, Director General de GSI España..... 5

Noticias de FES

Asistencia de FES a Jornadas y Congresos 7

Noticias del Sector 13

Jurisprudencia..... 15

Informes sobre Seguridad Privada 24

Próximos Eventos..... 28

Empresas 29



Editorial

Iniciamos el 2016 con nuestro Boletín Informativo, correspondiente al primer trimestre del año. Año en que teníamos puestas muchas esperanzas con la publicación del Reglamento de desarrollo de la Ley 5/2014, que de alguna forma venía a cerrar el ciclo normativo compendiado en la Ley, Reglamento y órdenes Ministeriales, ya anteriormente aprobadas.

Nos hemos acostumbrado a convivir juntos la nueva Ley, las Órdenes Ministeriales publicadas en febrero de 2011, y con la vigencia del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada. Tampoco es que haya sido una mayor dificultad y prácticamente se han podido ir realizando las nuevas actividades que permite la Ley, y todos los procedimientos, requerimientos que figuran en la misma, que al ser tan extensa y bien definida, es generalmente de fácil interpretación.

Volviendo al tema del nuevo Reglamento, es difícil vislumbrar la fecha de publicación, y aún a pesar de que parece que ya existe un borrador que se está estudiando en el Ministerio del Interior, es difícil predecir, con la situación política de España y de la dificultad que está teniendo la formación de un nuevo Gobierno, que contente y consensue a las fuerzas políticas que se constituyeron después de las elecciones del 20 de diciembre de 2015, cuándo puede ser publicado o si va a salir adelante.

La verdad es que somos pesimistas, y es difícil que vea la luz antes de final de este año.

Mientras tanto, como no podía ser de otra forma, el sector ha seguido su ritmo de funcionamiento y se refleja en las actividades de congresos, ferias y jornadas que hasta la fecha se han realizado, más las que ya hay anunciadas.

Así se ha celebrado el SICUR 2016, con mayor participación que años anteriores y se anuncia para finales de mayo el Security Fórum en Barcelona, también con previsiones al alza.

Además de estas Ferias, se han celebrado diversas Jornadas que sin lugar a dudas dinamizan la vida y objetivos del sector, como la I Jornada Técnica RPAS y Seguridad Privada celebrada el 4 de febrero y organizada por la Federación, con un éxito considerable. Asimismo, se ha celebrado en Orense los días 9, 10 y 11 de marzo, un extraordinario Congreso sobre Formación Reglada en Seguridad Privada, que ha reunido a casi todas las asociaciones representativas del sector, profesionales, profesores y centros de formación, con la finalidad de conocer temas que van a afectar al sector, como son: la cualificación del personal de seguridad, las vías de acceso a la profesión (FP, certificado de profesionalidad y pruebas del Ministerio del Interior), conformando por el momento tres actores departamentales para la acreditación, como son los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social, e Interior.

Para el siguiente trimestre, ya hay confirmada la II Jornada de Seguridad en la Distribución, organizada por Seguritecnia.

Como viene siendo habitual, ya que afecta a empresas y trabajadores, no tenemos más remedio que informar sobre la situación económica del sector, que se viene arrastrando desde la crisis económica y agravada para las empresas, a raíz de la aprobación del convenio colectivo de vigencia 15 de julio de 2015 a 31 de diciembre de 2016, con la firma de una sola patronal, y la no firma de FES.

Si la mayoría de las empresas ya estaban en pérdidas, con motivo de tener que soportar la aprobación de dos decretos ley en menos de año y medio, que supuso más de un 4% de incremento en los costes laborales lo que en una actividad con márgenes comerciales muy pequeños, es difícil de superar, es seguro que caerán más empresas en pérdidas.

Tras arduas negociaciones, FES participó en la mesa negociadora con el mayor espíritu de consenso y realizando propuestas que consideraba admisibles, pero ante el acuerdo de la citada patronal, con mayoría, y los sindicatos, FES se vio obligada a no firmarlo, pues los números no cuadran en los datos de las empresas, a la hora de hacer las nóminas.

Vaya por delante que FES siempre está a favor del convenio estatal, pero es consciente de que la reforma laboral ha permitido otras vías, convenios de empresa y descuelgues, quizás no apropiadas para un sector como el nuestro con empresas intensivas en mano de obra, pero que desde FES nunca se han considerado aconsejables, y es por lo que la mayoría de sus empresas asociadas cumplen el convenio.

Actualmente, nos encontramos con una situación complicada en este primer semestre, y más que se va a complicar en el segundo del presente año. Pero todo esto no es lo más significativo, sino la situación a la que se ha obligado a FES, ausente en todos los foros como consecuencia de la no firma del convenio, destacando como la más injusta, o al menos discutida, la ausencia en el Observatorio sectorial, que tal y como en estos momentos está funcionando, no representa ni mucho menos a todo el sector.

Simplemente para conocer ligeramente el proceso, el Observatorio se crea en julio de 2013 y se firma un protocolo por parte de las organizaciones empresariales y las tres sindicales más importantes, participando por supuesto FES, y con un objetivo claro manifestado en el punto primero de dicho protocolo. Bien es verdad que el Observatorio se crea al amparo del convenio colectivo y de los firmantes del mismo.

A partir de no firmar el convenio, se ha prescindido de FES en el mismo, habiendo precedentes anteriores de que no ha sucedido lo mismo con otra organización no firmante del anterior convenio.

Si una organización como FES, que representa en esta negociación a 15.000 trabajadores y a 64 empresas, no tiene nada que aportar en el observatorio sobre el sector, convenio, formación, normativa etc., parece que algo falla.

Es triste reconocerlo, y así desde FES ha sido manifestado en los medios de comunicación, que no hay nada que hacer ante el grande, ni siquiera luchar como David contra Goliath, siempre terminaremos siendo aplastados por el más grande y poderoso.

Entonces, reflexionando sobre la situación actual, ¿qué será lo mejor para FES y sus asociados?:

- ¿Firmar lo que diga la asociación mayoritaria y los tres sindicatos?,
- ¿No estar representados en la comisión paritaria del convenio y en el Observatorio, como han hecho en la práctica otras asociaciones?,
- ¿O seguir en la situación actual en defensa de nuestras empresas asociadas, aún a sabiendas de que con esta dinámica, sin llegar a tener una representación igualitaria o mayor, nada tenemos que hacer?

No nos queda otra que seguir en la brecha, a la espera de las negociaciones para el convenio del 2017.

CORREDURÍA DE SEGUROS POLI Y FANI

LA CORREDURÍA DE SEGUROS CON MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR

- PLANTILLA COMPUESTA POR TÉCNICOS, CORREDORES E INSPECTORES CUALIFICADOS
- DEPARTAMENTO DE SINIESTROS PROPIO, GESTIONANDO INTEGRAMENTE LOS MISMOS
- SOMOS SOCIOS DE ESPABROK, TENEMOS PRODUCTOS PROPIOS Y TRABAJAMOS CON LAS MEJORES ASEGURADORAS DEL MERCADO, CONSIGUIENDO EL PRECIO MÁS COMPETITIVO.

OFRECEMOS ADEMÁS A TODOS LOS ASOCIADOS DE FES EL MEJOR PRODUCTO PARA EMPRESAS DE SEGURIDAD

LA ÚNICA PÓLIZA QUE INCLUYE EL ROBO Y EL ATRACO EN UNA PÓLIZA DE R.C.

INFORMATE SIN COMPROMISO

ESPABROK

Seguros Poli y Fani

CORREDURÍA DE SEGUROS POLI Y FANI S.L.
 Avd/ Alfons Puchades, 18. Edif/ Mabel I. Local 2. 03501- Benidorm (Alicante)
 Tlf. 96 586 75 16 - 663 093 702 Fax: 96 596 44 35
www.seguroscolifani.com info@seguroscolifani.com

Entrevista

Ramón Vega Navarro

Nacido en 1976, es el actual Director General de GSI ESPAÑA (GRUPO SEGURIDAD INTEGRAL).

El GRUPO GSI nace en México en 1976 y es en la actualidad el número uno del sector de la seguridad Privada de aquel país, donde el Grupo tiene diez empresas expandidas por todo el territorio.

Ramón Vega lleva en el Grupo más de 20 años (comienza su actividad en 1994) iniciándose como Delegado en una provincia mexicana, pasando por diversos puestos de gran responsabilidad (Central de Alarmas, Vigilancia y Seguridad, Transporte de Fondos, etc.), llegando a ser el Director General de una de las principales empresas del Grupo (SEGURITEC Transporte de Valores, S.A.), dando el salto a España en el año 2010 como Director General de GSI ESPAÑA.



¿Cuándo se fundó el Grupo, cuáles son sus principales actividades?

El **GRUPO SEGURIDAD INTEGRAL** inicia operaciones en México en el año 1976, siendo en la actualidad en dicha nación el número uno en el ramo de la Seguridad Privada, estando además fuertemente posicionados en Brasil, Costa Rica, y Centroamérica.

El mayor esfuerzo se orienta a ofrecer servicios de seguridad integral, garantizándoles a los clientes la satisfacción de sus necesidades de protección en todos sus procesos.

Lo anterior ha permitido a **GSI** alcanzar el liderazgo en las siguientes divisiones :

- Logística de Efectivo
- Vigilancia
- Custodia y Transporte de Valores y Bienes
- Seguridad Electrónica
- Productos Blindados, con blindajes personal, automotriz y arquitectónico.
- Servicios Aéreos de Traslado de Valores

2.- ¿Cuál es su visión de futuro en el sector?

La recuperación de la economía española y el consiguiente aumento de la demanda deberán incidir necesariamente en una progresiva recuperación del sector de seguridad privada. No obstante creo que dicha recuperación, que ya es evidente en otros sectores de actividad, llegará al nuestro con cierto retardo. Confiamos en una progresión del gasto en seguridad para el 2016 y esperamos que sea aún mayor en los años sucesivos, siempre y cuando se consolide la incipiente recuperación.

3.- ¿Desde cuándo lleva instalado en España, qué motivó a hacerlo, y cuáles fueron sus objetivos de implantación?

En el año 2008 **GSI ESPAÑA** comienza su actividad dado que uno de los objetivos de Internacionalización de **GSI** era competir en el mercado Europeo, y siempre se tuvo claro que había que empezar en España, pese a la complicada situación económica, por ser un país estratégico para la expansión a Europa y por las similitudes en lenguaje y cultura.

Hemos tenido un inicio positivo, el volumen de negocio ha crecido de manera importante y, a día de hoy, tenemos cobertura a nivel nacional con presencia en seis comunidades del país. El ir de la mano con el cliente, entenderlo, adaptarnos, darle atención personalizada, y resolver todas sus necesidades, ha sido fundamental para los logros obtenidos.

4.- ¿Cuáles son los planes inmediatos de la compañía en España?

El objetivo, es seguir creciendo, adaptarnos al entorno y convertirnos en una compañía de referencia en el sector de la seguridad privada en España.

5.- ¿Considera importante para GSI la afiliación a FES? ¿Está satisfecho con los servicios que se dan?

FES, que está compuesta en su mayoría de medianas empresas, pienso que basa su trabajo en la atención cualificada, personalizada y especializada para cada asociado.

Teniendo en cuenta que participa de forma muy activa en todos los foros, que es muy representativa en el sector de la seguridad privada, y que a los asociados nos mantiene perfectamente informados en tiempo real de lo que sucede en el mismo, hemos de concluir que el conjunto de todo ello hace que en **GSI ESPAÑA** podamos hablar de una gran satisfacción con los servicios que nos ofrecen.

6.- ¿Cuáles diría que son los principales desafíos que tienen que hacer frente actualmente las empresas de seguridad privada?

Aun cuando este es un tema del que ya se viene hablando mucho en los últimos años, considero que el sector debe ser mucho más innovador. La integración de sistemas y personas así como la formación y la especialización de los trabajadores deben de ser un referente en nuestra hoja de ruta.

Asimismo quiero dejar patente que el principal desafío empresarial pasa por la mejora de los márgenes de explotación que en la actualidad están claramente deteriorados impidiendo, en muchas ocasiones, una correcta prestación de los servicios.

Quiero destacar también que, si bien se están mejorando en los últimos tiempos las dificultades en la financiación y los retrasos en la atención a los cobros, deben corregirse de manera definitiva si queremos hacer sostenible este sector.



Para ofrecer seguridad es necesario estar seguro

Seguro de Responsabilidad Civil para Empresas de Seguridad

- Nuestra Correduría es especialista en seguros de responsabilidad civil y accidentes colectivos de convenio para el sector de la seguridad privada.
- Nuestra póliza de Responsabilidad Civil se adapta a las exigencias del Reglamento de Seguridad Privada y está respaldada por una compañía de primer nivel mundial con gran implantación en España.
- Nuestra experiencia en el sector de la seguridad privada y la estructura exclusiva creada para atender a las empresas de seguridad garantizan rapidez en la respuesta y calidad en el servicio.
- Le ofrecemos un excelente nivel de coberturas con un precio muy competitivo. Con una simple llamada podrá comprobarlo:

902.113.752

(teléfono de atención para Empresas de Seguridad)

- Dentro de las garantías de nuestra póliza se incluyen los **DAÑOS A LOS BIENES OBJETO DE CUSTODIA**, quedando cubierta la responsabilidad de la empresa también **EN CASO DE ROBO**.
- Pidanos presupuesto sin compromiso y beneficie de nuestra promoción hasta el 31.12.10. Mejoramos en un 10% el precio del seguro de accidentes colectivo de convenio que su empresa pague en su compañía actual.

Noticias de FES

Asistencia de FES a Jornadas y Congresos

XXIX Edición de los Trofeos de la Seguridad de Seguritecnia

El 11 de diciembre, varios miembros de la Junta Directiva de FES, asistieron a la XXIX Edición de los Trofeos de la Seguridad, que como todos los años organiza la revista Seguritecnia.

En esta ocasión los trofeos fueron los siguientes:

- Trofeo Ramón Borredá: a César Álvarez Fernández, que hasta hace unos meses ha sido el responsable del Servicio de Protección y Seguridad (SEPROSE), de la Guardia Civil.
- Trofeo al mejor producto de seguridad comercializado en España: a Milson Ingeniería, por su solución Cuadson-CC (Gestión de la Seguridad). Recogieron el trofeo Luis Campo y Roberto Ranera, socios fundadores de Milson Ingeniería, de manos de José Luis Bolaños, presidente del Consejo Técnico Asesor de *Seguritecnia*.
- Trofeo al mejor sistema de seguridad instalado y operativo en España: para Airbus Group por Siveillance SiteIQ WA, sistema de vigilancia automática de perímetros desarrollado por Tecosa-Siemens e instalado en la factoría de Airbus en Getafe (Madrid). El premio lo recogió Juan Luis Repiso, director de Seguridad de Airbus Group. La placa fue entregada por Luis Martínez-Sicluna, subdelegado del Gobierno en Madrid.
- Trofeo a la actividad investigadora (I + D) en materia de seguridad: al Centro Tecnológico del Grupo Iberext, creado para investigar, desarrollar y ensayar soluciones concretas en el área de la seguridad y de la protección contra incendios en todas sus vertientes. Recogió el premio Francisco Murcia Reinoso, director general del Grupo Iberext. Lo entregó Carlos Novillo, director general de Protección Ciudadana de la Comunidad de Madrid.
- Trofeo al mérito en la trayectoria profesional en seguridad privada: a Francisco Javier García Saldaña, director general de Casesa, por “su amplia, dilatada y brillante trayectoria empresarial, proyección profesional y activa participación, contribuyendo notablemente al desarrollo del sector de la seguridad privada en España”. El general de división José Cuasante, jefe de las Unidades Especiales y de Reserva (JUER) de la Guardia Civil, le entregó el galardón.
- Trofeo al mejor usuario de seguridad: a Ángel Martín Esteban, director de Seguridad de la Real Casa de la Moneda-Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, “por su amplia, dilatada y brillante trayectoria profesional y activa participación, contribuyendo notablemente al desarrollo del sector de la seguridad privada en España”. El trofeo se lo entregó Diego Pérez de los Cobos, director del Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad.
- Trofeo al mérito en el servicio en la seguridad privada: a Juan Espejo Palacios, vigilante de la empresa Ilunion, recibió este trofeo por su brillante actuación en la Universidad Pablo de Olavide. El vigilante recogió la placa de manos de Alfonso J. Fernández, jefe superior de Policía de Madrid.
- Trofeo al mérito en el servicio en la seguridad pública: a Rubén Jiménez Tamargo, agente de los Mossos d’Esquadra adscrito a la Unidad de Seguridad Ciudadana del Área Básica Policial (ABP) de Martorell (Barcelona). Tras recibir el aviso de que en el interior de una vivienda se encontraban varias personas atrapadas por un incendio de gran intensidad, su actuación posibilitó que todas ellas abandonaran el inmueble sin sufrir ningún daño. El agente recogió el trofeo de manos de Francisco Javier Borredá, presidente de la editorial Borrmarkt y de *Seguritecnia*.



- Trofeo al mérito en la protección civil: a título póstumo, el capitán Emilio Pérez Peláez, el teniente Marcos Antonio Benito Rodríguez, ambos del Servicio Aéreo de la Guardia Civil, y el agente José Martínez Conejo, del Grupo de Rescate Especial de Intervención en Montaña (GREIM) de la Benemérita. Los tres fallecieron al caer el helicóptero en el que llevaban a cabo arriesgadas tareas de rescate en la provincia de León. Las placas destinadas a estos profesionales de la seguridad pública fueron entregadas a Amalia Abajo Carro y Susana Lorenzana, viudas de Emilio Pérez Peláez y José Martínez Conejo, respectivamente, y a Sergio Benito de Diego, hijo de Marcos Antonio Benito Rodríguez, por el teniente general Cándido Cardiel, director adjunto operativo de la Guardia Civil; el general de división José Cuasante, jefe de las Unidades Especiales y de Reserva (JUER) de la Benemérita; y Diego Pérez de los Cobos, director del Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad.



- Trofeo Especial del Jurando: a la policía Vanessa María Lage Carreira, a título póstumo, y al subinspector Vicente Allo Barona, pertenecientes a la Unidad de Prevención y Reacción del Cuerpo Nacional de Policía. Tras recibir el aviso de que un delincuente armado estaba perpetrando un atraco en una sucursal bancaria de Vigo, ambos acudieron al lugar de los hechos. Gracias a su intervención se redujo al atracador, cuyos disparos acabaron con la vida de la agente. Florentino Villabona, comisario general de Seguridad Ciudadana del Cuerpo Nacional de Policía, y Alfonso J. Fernández, jefe superior de Policía de Madrid, entregaron los trofeos a Vicente Allo Barona y Roberto Moral Fernández, este último en representación de Vanessa María Lage Carreira.

Premios ADISPO

El Secretario General de FES asistió el pasado día 14 de diciembre al acto de entrega de la II Edición de Premios de ADISPO, que se celebró en el Salón de Actos del Campus de Alcobendas de la Universidad Europea de Madrid.

Los galardonados fueron:

- Seguritecnia – Premio a la Trayectoria Profesional – por sus 35 años dedicados al sector, la contribución a su impulso y a la mejora del mismo.
- Invescond – Premio a la Mejor Propuesta Formativa – por la formación a los peritos del Turno de Peritaje en Seguridad Privada de ADISPO.
- D. Antonio Pérez Cala, Presidente de ADIPSO en Andalucía – Premio a la dedicación como socio – por su especial y ejemplar colaboración en el ámbito de la Asociación.



XXXIX Encuentro Anual CEPREVEN

El Secretario General de FES asistió al cóctel que organizó CEPREVEN con motivo del 40 Encuentro Anual de la Asociación, que se celebró el día 15 de diciembre en el Salón Oriental del Palacio de Santoña en Madrid.



Premios AEDS



La Asociación Española de Directores de Seguridad, AEDS, hizo entrega al Secretario General de FES, de una de las tres metopas de honor que la Junta Directiva decidió otorgar este año, en reconocimiento a su labor en pro de la Seguridad Privada, su ejemplar trayectoria profesional y por su especial apoyo a la figura del Director de Seguridad y a esa Asociación.

XXVI Edición de las Jornadas Foro EFITEC

El 18 y 19 de enero, la Asociación Foro Efitec celebró su XXVI Jornada en Valladolid, a la que acudió el Secretario General de FES.



El acto fue inaugurado por el presidente de la asociación, Juan Manuel Zarco, y a continuación intervinieron los siguientes ponentes:

- El Director de Cuevaivalente Ingenieros, Alfonso Bilbao, ofreció una ponencia sobre “Lecciones aprendidas en la integración de la Seguridad Física y la Ciberseguridad”.
- José Pablo Álvarez, de ISO & Business Continuity Director de Caixa Bank, presentó el “Modelo de integración transversal de las actividades de seguridad bancaria: ISOC CaixaBank”.
- Carlos Vázquez - Director de Seguridad Barclays – y José Antonio Galiñanes – Director de Coordinación, Políticas y Estrategias. Seguridad Corporativa Santander - , explicaron los “Modelos organizativos en entidades financieras con presencia global”.

El acto fue clausurado por Fnuth Schmidt (Director de Operaciones de Europa en Cobe Capital), y por Francisco Abad (Director General de Techco Security).

Finalmente se celebró la Asamblea General de Foro Efitec, y cabe destacar que se ofreció un reconocimiento al inspector jefe del Cuerpo Nacional de Policía, Rafael Navarro, y al coronel de la Guardia Civil, César Álvarez, por su contribución al sector de la seguridad privada y su profesionalidad.

SICUR

La Federación Empresarial Española de Seguridad estuvo presente en el Salón Internacional de Seguridad, SICUR, que se celebró, durante los días 23 al 29 de febrero, en el IFEMA, y congregó a proveedores, empresas, asociaciones, profesionales y usuarios de seguridad, en torno a un escenario especialmente protagonizado por el desarrollo tecnológico. Un total de 42.294 profesionales de 76 países.



Esta Feria, que se celebra cada dos años, puso de manifiesto el avance de esta industria a través de una completa oferta de innovadores productos, equipos, servicios y soluciones en materia de prevención y protección.

DETENGA AL LADRÓN
EN SÓLO UNOS SEGUNDOS CON UN GENERADOR DE NIEBLA

¡ÚNICO PRODUCTO DE SEGURIDAD QUE EVITA EL ROBO!

En sólo unos pocos segundos, el Generador de Niebla PROTECT llena el local con una densa Niebla de Seguridad, que hace imposible que pueda ver incluso su propia mano frente a usted.

SOLICITE UNA DEMOSTRACIÓN GRATUITA

Solicite una demostración de los Generadores de Niebla PROTECT en el teléfono 911 260 260.

¡No se puede robar aquello que no se puede ver!

Mejor Producto del año 2012
Recomendado por la Federación Española de Seguridad

CONFORME CON LA EN 50131-8 NORMA EUROPEA

PROTECT
La Niebla detiene al ladrón

PROTECT España • Víctor de la Serna 46 • Local • 28016 Madrid • Teléfono +34 911 260 260 • Info.Spain@ProtectGlobal.es • www.ProtectGlobal.es

Congreso ANPASP

Los días 9, 10 y 11 de marzo, se celebró el I Congreso Nacional de Formación Reglada en Seguridad Privada, organizado por la “Asociación Nacional de Profesores Acreditados de Seguridad Privada” (ANPASP), con el lema: Cultura de Seguridad, Formación e Información: un proyecto compartido.

Ha sido un magnífico Congreso, con amplia participación en cuanto a ponencias impartidas por representantes del sector público, como por especialistas en cualificaciones profesionales y certificados de profesionalidad. Asimismo, estuvieron representados, a través de sus ponencias, todas las asociaciones del sector tanto empresariales como profesionales, y pos supuesto FES, asistió y participó en la mesa redonda aportando la visión empresarial sobre “el sector frente al cambio de paradigma formativo”.

A la espera de que vea la luz el nuevo Reglamento, se analizaron las distintas modificaciones que contempla la Ley 5/2014 en cuanto a las 3 vías de acceso para la habilitación de la profesión de seguridad, así como las novedades en relación al Grado para los Jefes y Directores de Seguridad y los Detectives Privados, sin que se queden suprimidos los accesos anteriores.

En relación a los Directores de Seguridad, existen algunas Universidades que ya han programado un grado específico para seguridad, que cumple lo que dice la ley, si bien se considera que hay que esperar a que se publique el Reglamento, por si hay variación en los contenidos de los cursos.

En relación a las habilitaciones para el acceso a la profesión, van a existir dos vías regladas (formación profesional – Ministerio de Educación, y Certificado de Profesionalidad – Ministerio de Empleo), y otra no regladas y con examen por el Ministerio del



Interior, que también puede sufrir variación cuando salga el nuevo Reglamento.

Quedó claro, que el camino más real, válido oficialmente y de futuro es el del certificado de profesionalidad, una vez salgan los contenidos actualizados, ya que los que salieron en publicación oficial, fueron del año 2004 (familia de medio ambiente, certificados de vigilante y escolta). Por consiguiente, los centros de formación actuales que lo deseen, tendrán que adecuar sus instalaciones, según el SEPE, y acreditar al profesorado. Ambas cuestiones, son difíciles de llevar a cabo, y en principio con costes elevados, pero no hay otras salidas, respecto a conseguir el certificado.

En la actualidad, según comunicó el Comisario Segundo Jefe de la Unidad Central de Seguridad Privada, hay acreditados 1073 centros de formación, y sólo 37 con certificado de profesionalidad.

El Comisario afirmó en su intervención, que el gran porcentaje de aspirantes que no pasan las pruebas, es debido a su mala preparación, ya que las preguntas son las mismas que en las convocatorias anteriores y con todos ellos, y con las pruebas físicas, donde siempre suspenden a muchos, no pasan las pruebas más del 20%.

El Segundo Jefe del SEPROSE, expuso las variaciones por donde iba el borrador del Reglamento, en los temas de su competencia, indicando que en breve pasarán al INCUAL, para su aprobación la cualificación de los guardas rurales, y de las especialidades de guardas de caza y guardapescas marítimos con su adecuación a la Ley 5/2014, así como los nuevos servicios que la nueva ley admite, como operadores de central, custodia de llaves, etc.

Al mismo tiempo de las ponencias, se desarrollaron unos talleres, como el de simulador de scanner, el de RCP y DESA, el de simulador de fuego, y o el de simulador de tiro.

También se trató del tema de las “prácticas de formación” que contempla la legislación, y que no debe tener problema, según expuso algún centro que ya las viene haciendo.

EXPOCLOUD

Los días 3 y 4 de marzo se celebró otra edición de ExpoCloud 2016, donde se contó con nuevas acciones como workshops, así como la participación en eventos de carácter “vertical” con otras agrupaciones. El objetivo es promoviendo la autorregulación del sector, “dada la falta de esta por parte de la Administración Pública”, e impulsar estudios sobre el cloud computing y tecnologías relacionadas junto con las principales consultoras tecnológicas.



Comida Homenaje al Comisario Ángel Álvarez

El Secretario General asistió el 1 de abril a la Comida – Homenaje que se le ofreció al Comisario Principal Ángel Álvarez Álvarez por su dilatada vida profesional en el CNP, y que pasará a la situación de Jubilado.

La comida fue en el Restaurante del Congreso de los Diputados, Madrid.

Jornada Técnica RPAS y Seguridad Privada

FES, junto con Peldaño, organizó el 4 de febrero de 2016 en Madrid la I Jornada Técnica RPAS y Seguridad Privada, a la que asistió más de un centenar de personas, entre autoridades, responsables de empresas de seguridad, fabricantes, directores de seguridad, y representantes de organizaciones empresariales, profesionales y sindicales, entre otros.



I Jornada Técnica
RPAS y Seguridad Privada

MADRID 04.02.2016

El encuentro fue presentado primeramente por el Director del Área de Seguridad de Peldaño, Iván Rubio, y seguidamente por el Presidente de FES, José Manuel López.

La conferencia inaugural corrió a cargo de la Directora General de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA), y a continuación se presentaron otras ponencias en las que se analizó el presente y futuro en la utilización de los RPAS con fines de seguridad privada. Concretamente se debatió sobre los siguientes aspectos:

- Tipología de RPAS y su adaptación a servicios de seguridad privada. Ponente: Lorenzo Díaz de Apodaca (CEO de Aires-tudio Geoinformation Technologies), que explicó los diferentes tipos de drones que existen y sus elementos básicos, los factores que se deben tener en cuenta para su utilización, así como su implantación en los servicios de seguridad privada.
- Centros de formación, licencias de operador y piloto. Ponente: Toni Caballero (Comercial Management & Co – founder. TSA Center), que expuso cuáles son los requisitos que deben cumplir los pilotos y los operadores, así como las capacitaciones extraordinarias y específicas y el papel que desarrollan los ATOS.
- Utilización de RPAS con fines de seguridad privada en entornos autorizados. Ponente: Andrés Sanz (Teniente Coronel Jefe Interino de SEPRO-SE. Guardia Civil), que enumeró los entornos autorizados para el uso de los RPAS en función de las características del equipo, del lugar y del peso; y además explicó algunas de las posibilidades futuras de su utilización, a la espera de la aprobación de su regulación normativa que en estos momentos se encuentra en proyecto.
- Normativa de seguridad privada aplicada a la utilización de RPAS. Ponente: Anselmo Murillo (Inspector Jefe de la Sección de Inspección de la Brigada Central de Inspección e Investigación de la Unidad Central de Seguridad Privada. Cuerpo Nacional de Policía), que recaló cuáles son las aplicaciones de los drones en el ámbito de la seguridad privada, la aplicación de la videovigilancia a los drones, y analizó los aspectos más relevantes en cuanto a su utilización por parte de las empresas de seguridad.



- La responsabilidad civil y penal ante un incidente de seguridad. Ponente: Meritxell Codina (Consultora Aeronáutica y CEO de Eurania, Perito Judicial Aeronáutico), que alertó sobre la responsabilidad que debe tener el sector de la seguridad privada que quiera ofrecer servicios con drones y la seguridad que deben cumplir en los servicios con aeronaves no tripuladas con fines civiles y comerciales.
- La utilización de RPAS como nuevo modelo de negocio para el sector de la seguridad privada. Mesa redonda moderada por Iván Rubio (Director del Área de Seguridad de Peldaño), y compuesta por Manuel Oñate (Presidente de la Asociación Española de RPAS, AERPAS), Raúl Beltrán (Presidente de la Asociación Profesional de Guardas Jurados de Caza), y Jorge Rodríguez (Vocal de la Junta Directiva de FES).
- La capacitación y transmisión de imágenes en RPAS y su utilización en seguridad privada. Ponente: Andrés Calvo Medina (Jefe de Área Responsable de Seguridad de la Agencia Española de Protección de Datos), que hizo referencia al nuevo reglamento europeo de protección de datos, que contribuirá a reforzar el control legal del uso de RPAS en tareas de videovigilancia, y también indicó qué es lo que se entiende por datos de carácter personal a efectos de la utilización de los drones.
- Oportunidades y amenazas del uso de RPAS para la seguridad. Mesa redonda moderada por Luis González Hidalgo (Secretario General de FES), y compuesta por Francisco Poley (Presidente de la Asociación de Directivos de Seguridad Integral, ADSI), Francisco Lázaro (Director del Centro de Estudios de Movilidad, ISMS Fórum), Ildefonso Polo (Secretario General de la Asociación Española de Directores de Seguridad (AEDS), y Alfonso Castaño (Vicepresidente de ASIS España).



Finalmente, el acto fue clausurado por el Director del Área de Seguridad de Peldaño y por el Presidente de FES.

Noticias del Sector

Impugnación del Convenio Colectivo 2015—2016

Como ya se publicó en el anterior número, el día 22 de octubre de 2015, la Asociación de Empresas de Seguridad Privada Integral (AESPRI) presentó demanda de impugnación del convenio colectivo 2015 – 2016 contra las organizaciones empresariales y sindicales que han participado en el proceso de negociación de mismo, por ilegalidad, en tanto que la composición de los miembros con voz y voto de la comisión negociadora del mismo se ha realizado incumpliendo lo establecido en el artículo 88.1 en relación con los artículos 87 y 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este procedimiento fue acumulado al que estudia la demanda de impugnación del mismo convenio colectivo, presentada por el sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada, y la Audiencia Nacional en sentencia de fecha 17 de diciembre de 2015 desestimó ambas demandas, declarando la plena legalidad del convenio, absolviendo a APROSER, FES, UAS, UGT, CCOO y USO de los pedimentos de las demandas.

Por lo tanto, AESPRI, el día 24 de febrero de 2016, presentó Recurso de Casación contra dicha sentencia, solicitando que se declarara la nulidad del mencionado texto, por ilegalidad total del mismo insistiendo en el incumplimiento de los mismos artículos señalados en la demanda.

Ahora, sólo cabe esperar la decisión final del Tribunal Supremo.

Ilegalidad de la Modificación Parcial del Convenio Colectivo

El día 22 de diciembre de 2015, la Comisión Negociadora se reunió acordando una modificación parcial del Convenio Colectivo vigente del 1 de julio de 2015 al 31 de diciembre de 2016. Dicha modificación consistía en:

- Por una lado añadir una cláusula en la Disposición Transitoria Tercera:

“En marcado el presente Convenio Colectivo en el contexto de dar cumplimiento a la Sentencia de la Audiencia Nacional 78/2015, de 30 de abril, sobre los conceptos que deben integrar la retribución durante el periodo vacacional y garantizar el mantenimiento del Convenio Colectivo Estatal como elemento integrador del sector, en el mismo se ha procedido a una redistribución de las cuantías de los pluses del artículo 66.2 que se compensa en un incremento retributivo para el año 2016. Por ello, las partes acuerdan que si una empresa suscribe un Convenio Colectivo en su ámbito de negociación que minore la compensación pactada en este convenio, no podrá beneficiarse de la reducción de los importes unitarios de los pluses contenidos en el artículo 66.2 del Convenio Colectivo y, en consecuencia, deberá retribuir aquellos respecto del periodo transcurrido entre el 1 de julio de 2015 y la fecha en que entre en aplicación el convenio Colectivo de empresa en base a las cuantías que fueron fijadas en su día por el Convenio Colectivo publicado en el BOE del 12 de enero del 2015.

Dado el importante esfuerzo asumido por las representaciones sindical y empresarial para alcanzar un acuerdo satisfactorio para ambas partes, que ha implicado un incremento de las tablas salariales del año 2016, se acuerda que, cuando

una empresa obligada al pago de las cantidades resultantes de los incrementos pactados incurriera en impago de los mismos, en cualquier mensualidad, le será aplicada una penalización por incumplimiento de pago consistentes en el 50% de la cantidad debida, que se incrementará al principal de la reclamación que corresponda desde el día siguiente a la fecha de vencimiento, con independencia de su reclamación judicial y los intereses legales que cada pago genere”.

- Por otro, añadir un último párrafo a la letra C.2 del artículo 14:

“Cuando se produzca una subrogación, le personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria”.

Ambas modificaciones fueron aprobadas por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo a excepción de FES, por entender que ambas limitan los derechos reconocidos por la legislación vigente en orden al descuelgue o firma de un convenio propio.

Por ello, el día 23 de diciembre de 2015, FES presentó ante la Autoridad Laboral comunicación de oficio sobre la ilegalidad del mencionado acuerdo, argumentando, entre otras cosas, los mismos motivos indicados en la reunión de la Comisión Negociadora.

Con fecha 29 de enero de 2016, la Comisión Negociadora recibe de la Autoridad Laboral notificación respecto al requerimiento de FES, señalando lo siguiente:

- Respecto al artículo 14, señala que “A juicio de este centro directivo, como ya se ha puesto de relieve con ocasión del registro y publicación de otros convenios o acuerdos anteriores para las empresas de seguridad, la cláusula transcrita es contraria a la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresas establecida en el artículo 84.2 del ET en las materias a que este precepto se refiere”.
- Respecto a la DT 3ª, señala que “Con la regulación transcrita está claro que se pretende incidir en la fijación del salario de las empresas que tengan convenio colectivo propio y esta es una materia en la que, si el convenio colectivo que están aplicando es de ámbito de empresa, este tiene prioridad absoluta sobre cualquier otra norma convencional, con lo cual la regulación convencional transcrita contraviene lo dispuesto en el artículo 84.2 ET”.

Por lo que la Comisión Negociadora se reúne el día 12 de febrero para dar respuesta a dicha notificación, acordando lo siguiente (a excepción de FES, que se ratifica en lo expresado en el acta anterior):

- Respecto al artículo 14: considera que el párrafo “en nada contradice a lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET”.
- Respecto a la DT 3ª: considera que “se trata de una regulación que pretende evitar la táctica del espiguelo por parte de las empresas utilizando lo que le resulta favorable del convenio sectorial y eludir los incrementos por vía del convenio de empresa, algo que entendemos esa Dirección General no puede legitimar”.

Con fecha 8 de marzo de 2016, la Comisión Negociadora recibe notificación de la Autoridad Laboral en contestación a lo acordado por ésta en el acta de 12 de febrero, ratificándose la Autoridad Laboral en los mismos argumentos manifestados en la notificación anterior. Por ello, la Comisión Negociadora vuelve a reunirse el día 29 de marzo manteniéndose en la misma postura que en la reunión anterior. Ahora sólo queda esperar la decisión de la Autoridad Laboral.

Jurisprudencia



SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE HUMANOS DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2015

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 56 TFUE, en relación con el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1), y del artículo 26 de la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios (DO L 134, p. 114, y corrección de errores en DO 2004, L 329, p. 40, y DO 2004, L 351, p. 44), en su versión modificada por el Reglamento (UE) n° 1251/2011 de la Comisión, de 30 de noviembre de 2011 (DO L 319, p. 43) (en lo sucesivo, «Directiva 2004/18»).

2 Dicha petición se planteó en el marco de un litigio entre RegioPost GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «RegioPost») y la Stadt Landau in der Pfalz (Ayuntamiento de Landau in der Pfalz, Alemania; en lo sucesivo, «Ayuntamiento de Landau»), 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 un salario mínimo al personal que ejecute las prestaciones objeto de ese contrato público.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 96/71

3 La Directiva 96/71 dispone en su artículo 1, que lleva el epígrafe «Ámbito de aplicación»:

«1. La presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro.

[...]
3. La presente Directiva se aplicará en la medida en que las empresas a que se refiere el apartado 1 adopten una de las siguientes medidas transnacionales:

- a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

[...]

4 El artículo 3 de esa misma Directiva, con el epígrafe «Condiciones de trabajo y empleo», dispone en sus apartados 1 y 8:

«1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas:

– por las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas pertinentes,

y/o
– por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8 en la medida en que se refieran a las actividades contempladas en el Anexo:

[...]
c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;

[...]
A los fines de la presente Directiva, la noción de cuantías de salario mínimo mencionada en la letra c) del párrafo primero se definirá mediante la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado.

[...]
8. Por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos.

[...]

Directiva 2004/18

5 Los considerandos 2, 33 y 34 de la Directiva 2004/18 indican lo siguiente:

«(2) La adjudicación de contratos celebrados en los Estados miembros por cuenta de autoridades estatales, regionales o locales y otros organismos de derecho público está supeditada al acatamiento de los principios del Tratado y, en particular, los principios de la libre circulación de mercancías, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios, así como de los principios que de estas libertades se derivan, como son el principio de igualdad de trato, el principio de no discriminación, el principio de reconocimiento mutuo, el principio de proporcionalidad y el principio de transparencia. No obstante, para la adjudicación de contratos públicos por importes superiores a una determinada cantidad, es conveniente elaborar a escala comunitaria disposiciones de coordinación de los procedimientos nacionales de adjudicación que estén basadas en dichos principios, de forma que queden garantizados sus efectos, y abrir a la competencia la contratación pública. Por consiguiente, dichas disposiciones de coordinación deben interpretarse con arreglo a las normas y principios antes mencionados y a las demás normas del Tratado.

[...]
 (33) Las condiciones de ejecución de un contrato serán compatibles con la presente Directiva siempre y cuando no sean directa o indirectamente discriminatorias y se señalen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. En particular, pueden tener por objeto favorecer la formación profesional en el lugar de trabajo, el empleo de personas que tengan especiales dificultades de inserción, combatir el paro o proteger el medio ambiente. [...]

(34) Las leyes, reglamentaciones y convenios colectivos, tanto nacionales como comunitarios, vigentes en materia de condiciones de trabajo y de seguridad del trabajo, se aplicarán durante la ejecución de un contrato público, siempre que dichas normas, así como su aplicación, se ajusten al Derecho comunitario. Para las situaciones transfronterizas, en las que los trabajadores de un Estado miembro prestan sus servicios en otro Estado miembro para la realización de un contrato público, la Directiva [96/71] enuncia las condiciones mínimas que han de respetarse en el país de acogida en relación con dichos trabajadores desplazados. Si el Derecho nacional contemplare disposiciones a tal efecto, el incumplimiento de dichas obligaciones se podrá considerar una falta grave o un delito que afecta a la moralidad profesional del operador económico, pudiendo acarrearle su exclusión del procedimiento de adjudicación de un contrato público.»

6 Conforme a su artículo 7, letra b), primer guion, la Directiva 2004/18 es aplicable, en particular, a los contratos públicos de servicios cuyo valor estimado, sin incluir el impuesto sobre el valor añadido, sea igual o superior a 200 000 euros y que hayan sido adjudicados por poderes adjudicadores distintos de las autoridades gubernamentales centrales que figuran en el anexo IV de dicha Directiva.

7 El artículo 26 de la mencionada Directiva, con el epígrafe «Condiciones de ejecución del contrato», dispone: «Los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Las condiciones en que se ejecute un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental.»

8 El artículo 27 de la misma Directiva, con el epígrafe «Obligaciones relativas a la fiscalidad, a la protección del medio ambiente, y a las disposiciones de protección y a las condiciones de trabajo», establece:

«1. El poder adjudicador podrá señalar, o ser obligado por un Estado miembro a señalar, en el pliego de condiciones, el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas a [...] las condiciones de trabajo vigentes en el Estado miembro, la región o la localidad en que vayan a realizarse las prestaciones y que serán aplicables a los trabajos efectuados en la obra o a los servicios prestados durante la ejecución del contrato.

2. El poder adjudicador que facilite la información a la que se refiere el apartado 1 solicitará a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de protección y condiciones de trabajo en el lugar donde vayan a realizarse las prestaciones.

[...]

Derecho alemán

Derecho federal

9 El artículo 97, apartado 4, de la Ley de defensa de la competencia (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen), en su versión de 26 de junio de 2013 (BGBl. 2013 I, p. 1750), tal como ha sido modificada por última vez por el artículo 5 de la Ley de 21 de julio de 2014 (BGBl. 2014 I, p. 1066), dispone:

«Los contratos serán atribuidos a empresas especializadas, eficaces, fiables y que cumplan la Ley. En relación con la ejecución del contrato, podrán imponerse al adjudicatario requisitos adicionales, referidos en particular a aspectos sociales, medioambientales o de innovación, cuando estos tengan una relación objetiva con el objeto del contrato y estén mencionadas en la descripción de la prestación. Sólo podrán imponerse al adjudicatario otras exigencias o exigencias que vayan más allá de las mencionadas anteriormente si éstas están previstas en la legislación del Estado federal o de los Länder.»

10 Con arreglo a la Ley sobre las condiciones de trabajo imperativas aplicables a las prestaciones de servicios transfronterizas (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen — Arbeitnehmer-Entsendegesetz), de 26 de febrero de 1996 (BGBl. 1996 I, p. 227; en lo sucesivo, «AEntG»), el 29 de noviembre de 2007 se celebró un convenio colectivo por el que se fijó un salario mínimo obligatorio en el sector de los servicios postales. Este convenio fue declarado de aplicación general a todas las empresas de ese sector mediante un reglamento de 28 de diciembre de 2007. No obstante, dicho reglamento fue anulado mediante sentencia del Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Supremo de lo Contencioso-administrativo) de 28 de enero de 2010, de modo que, en el momento de los hechos del litigio principal, no existía un salario mínimo obligatorio en el sector de los servicios postales.

11 La Ley reguladora del salario mínimo general (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns), de 11 de agosto de 2014 (BGBl. 2014 I, p. 1348), establece, en principio, en favor de todos los trabajadores, desde el 1 de enero de 2015, el derecho a un salario mínimo de un importe bruto de 8,50 euros por hora.

Derecho del Land de Renania-Palatinado

12 El artículo 1 de la Ley del Land de Renania-Palatinado de garantía de la observancia de los convenios colectivos y del salario mínimo en el marco de la adjudicación de contratos públicos (Landesgesetz zur Gewährleistung von Tarifreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben), de 1 de diciembre de 2010 (en lo sucesivo, «LTTG»), dispone en su apartado 1: «La presente Ley pretende impedir las distorsiones en la competencia por la obtención de contratos públicos derivadas del empleo de mano de obra barata y atenuar las cargas para los sistemas de seguridad social. A estos efectos dispone que los poderes adjudicadores [...] sólo podrán, con arreglo a la presente Ley, adjudicar contratos públicos a las empresas que paguen a sus trabajadores el salario mínimo establecido en esta Ley y que cumplan los convenios colectivos.»

13 El artículo 3 de la LTTG, con el epígrafe «Salario mínimo», establece en su apartado 1:

«En caso de que no pueda exigirse la observancia de los convenios colectivos con arreglo al artículo 4, sólo podrán adjudicarse contratos públicos a las empresas que al presentar su oferta se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, por la ejecución de la prestación, un salario (bruto) de al menos 8,50 euros por hora (salario mínimo) y a dar cumplimiento, en favor de los trabajadores, a las modificaciones del salario mínimo adoptadas [...] durante la ejecución del contrato. [...] En caso de que la oferta no incluya la declaración relativa al salario mínimo y no se presente ésta tampoco a requerimiento del poder adjudicador, la oferta quedará excluida de la valoración. Si el servicio [competente] ha hecho públicos formularios [...] de declaración relativa al salario mínimo, estos podrán ser utilizados.»

14 A raíz de la adopción del Reglamento del Gobierno del Land de Renania-Palatinado de 11 de diciembre de 2012, el salario mínimo por hora previsto en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG se eleva desde entonces a un importe bruto de 8,70 euros por hora.

15 A tenor del artículo 4 de la LTTG, con el epígrafe «Obligación de observancia de los convenios colectivos»:

«(1) Los contratos públicos comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley relativa a las condiciones de trabajo imperativas aplicables a los trabajadores desplazados con carácter transfronterizo y a los trabajadores empleados normalmente en Alemania [(Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen), de 20 de abril de 2009 (BGBl. 2009 I, p. 799)], en su versión vigente, sólo podrán adjudicarse a las empresas que al presentar su oferta se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, por la ejecución de la prestación, un salario cuyo importe y modalidades se correspondan, al menos, con lo dispuesto en el convenio colectivo al que esté vinculada la empresa en virtud de [la citada Ley].

[...]

(6) En caso de que la oferta no incluya la declaración de observancia de los convenios colectivos y no se presente ésta tampoco a requerimiento del poder adjudicador, la oferta quedará excluida de la valoración. Si el servicio [competente] ha hecho públicos formularios [...] de declaración de observancia de los convenios colectivos, estos podrán ser utilizados.»

16 El artículo 5 de la LTTG, con el epígrafe «Subcontratistas», establece en su apartado 2:

«En caso de que las prestaciones contractuales sean llevadas a cabo por subcontratistas, la empresa garantizará que éstos cumplan las obligaciones previstas en los artículos 3 y 4 y presentará al poder adjudicador las declaraciones de los subcontratistas relativas al salario mínimo y a la observancia de los convenios colectivos. [...]»

17 El artículo 6 de la LTTG, con el epígrafe «Pruebas y controles», impone ciertas obligaciones al adjudicatario y a los subcontratistas —en relación, en particular, con la conservación y puesta a disposición de documentos y datos— para que el poder adjudicador pueda controlar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la LTTG.

18 El artículo 7 de la LTTG, con el epígrafe «Sanciones», dispone:

«(1) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones definidas en los artículos 3 a 6, los poderes adjudicadores pactarán con el adjudicatario el pago de una pena contractual del 1 % del valor del contrato por cada infracción culposa; en caso de infracciones múltiples, el importe total de las penas contractuales no podrá ser superior al 10 % del valor del contrato. El adjudicatario también estará obligado al pago de la pena contractual mencionada en el párrafo anterior cuando la infracción sea imputable a uno de sus subcontratistas y el adjudicatario conozca la infracción o deba conocerla. Si la pena contractual tiene un importe desproporcionado, el poder adjudicador, a petición del adjudicatario, podrá reducirlo al importe apropiado. [...]

(2) Los poderes adjudicadores pactarán con el adjudicatario que el incumplimiento de las disposiciones de los artículos 3 a 6 que sea por lo menos gravemente negligente y considerable facultará al poder adjudicador para resolver el contrato sin preaviso por motivo grave.

(3) Si el adjudicatario o un subcontratista incumple las obligaciones que le incumben en virtud de la presente Ley por lo menos con negligencia grave o de modo reiterado, los poderes adjudicadores podrán excluir a dicho adjudicatario o subcontratista de las licitaciones de contratos públicos por una duración máxima de tres años.

[...]

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

19 Conforme a la resolución de remisión, el 23 de abril de 2013, el Ayuntamiento de Landau inició, a nivel de la Unión Europea, una licitación mediante procedimiento abierto, dividido en dos lotes, que tenía por objeto un contrato público relativo a los servicios postales del municipio y que preveía, concretamente, la celebración de un contrato marco para la recogida, transporte y

distribución de cartas y pequeños y grandes paquetes. La duración prevista del contrato era de dos años. El poder adjudicador tenía la facultad de prorrogar este contrato dos veces como máximo por una duración de un año cada una.

20 Según el punto III 2.2), apartado 4, del anuncio de licitación, que figura bajo el enunciado «Capacidad económica y financiera», «el adjudicatario cumplirá lo dispuesto [en la LTTG]».

21 En el momento de los hechos del asunto principal no existía un convenio colectivo que fijara un salario mínimo y que fuera vinculante para las empresas del sector de los servicios postales con arreglo a la AEntG. En ese momento, las empresas tampoco estaban sujetas a la obligación de pagar el salario mínimo general previsto en la Ley reguladora del salario mínimo general de 11 de agosto de 2014.

22 El anexo E6 del pliego de condiciones del contrato de que se trata en el asunto principal tenía el epígrafe «Modelo de declaración conforme al artículo 3, apartado 1, de la LTTG». Este anexo tenía como finalidad que los licitadores pudieran aportar, en el momento de la presentación de la oferta, su propia declaración relativa al salario mínimo y las de sus subcontratistas.

23 El modelo de declaración tenía la siguiente redacción:

«Por la presente me comprometo/nos comprometemos:

1. a pagar a los trabajadores, en el marco de la ejecución de la prestación, al menos, el salario (bruto) por hora establecido por el correspondiente reglamento vigente del Land por el que fije el salario mínimo en virtud del artículo 3, apartado 2, tercera frase, de la [LTTG]. Esto no se aplicará al trabajo realizado por trabajadores en formación;
2. a seleccionar cuidadosamente a los subcontratistas y, en particular, a examinar sus ofertas para comprobar si han podido ser calculadas sobre la base del salario mínimo establecido;
3. en caso de ejecución del contrato por subcontratistas, trabajadores empleados de una agencia de trabajo temporal o empleados de la agencia de trabajo temporal del subcontratista, a garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartado 1, de la LTTG o en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG y a presentar al poder adjudicador las declaraciones relativas al salario mínimo y a la observancia del convenio colectivo por parte de los subcontratistas y las agencias de trabajo temporal;
4. a tener a disposición documentación completa y verificable sobre los trabajadores empleados, a presentarla al poder adjudicador cuando éste lo requiera y a advertir a los trabajadores sobre la posibilidad de una inspección por parte de dicho poder adjudicador.»

24 Mediante escrito de 16 de mayo de 2013, RegioPost indicó que las declaraciones relativas al salario mínimo previstas en el artículo 3 de la LTTG eran contrarias a la normativa sobre contratos públicos. Esta empresa aportó, al presentar su oferta en los plazos exigidos, declaraciones de sus subcontratistas que había redactado ella misma. No obstante, no presentó una declaración propia de observancia del salario mínimo.

25 Mediante escrito de 25 de junio de 2013, el Ayuntamiento de Landau instó a RegioPost a presentar, en el plazo de catorce días, las declaraciones relativas al salario mínimo previstas en el artículo 3 de la LTTG, advirtiéndola de que excluiría su oferta si no cumplía este requisito.

26 Mediante escrito de 27 de junio de 2013, RegioPost se limitó a reiterar sus objeciones y a anunciar que, si se excluía su oferta, presentaría un recurso.

27 Mediante escrito de 11 de julio de 2013, el Ayuntamiento de Landau comunicó a RegioPost que, al no haber sido presentadas las declaraciones relativas al salario mínimo previstas en el artículo 3 de la LTTG, no podía valorarse su oferta. En este mismo escrito se indicó que el primer lote del contrato se atribuiría a PostCon Deutschland GmbH y el segundo, a Deutsche Post AG.

28 Mediante resolución de 23 de octubre de 2013, la Vergabekammer Rheinland-Pfalz (Cámara de contratos públicos de Renania-Palatinado) desestimó el recurso interpuesto por RegioPost el 15 de julio de 2013. Dicha Cámara consideró, en particular, que la oferta de RegioPost había sido excluida fundadamente debido a la falta de presentación de las declaraciones relativas al salario mínimo que habían sido exigidas justificadamente por el poder adjudicador.

29 El tribunal remitente, que conoce del asunto en apelación, estima que la resolución del litigio depende de si debe dejar sin aplicación el artículo 3 de la LTTG por ser éste incompatible con el Derecho de la Unión.

30 Dicho tribunal considera que el artículo 3, apartado 1, de la LTTG establece una condición especial en relación con la ejecución del contrato que, con arreglo al artículo 26 de la Directiva 2004/18, sólo es lícita si es compatible con el Derecho de la Unión.

31 Pues bien, ese mismo tribunal estima que no puede verificar dicha compatibilidad, ni siquiera teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular la sentencia Ruffert (C-346/06, EU:C:2008:189).

32 El tribunal remitente considera que el hecho de que RegioPost sea una empresa establecida en Alemania y que los otros licitadores tengan su domicilio social en el territorio de ese mismo Estado miembro no se opone al planteamiento de una petición de decisión prejudicial puesto que la cuestión de si una disposición de Derecho nacional debe quedar sin aplicación debido a su eventual incompatibilidad con el Derecho de la Unión es una cuestión jurídica que se suscita con independencia de la nacionalidad de las partes en el procedimiento de adjudicación de un contrato o en el procedimiento de recurso.

33 Por lo que se refiere a la compatibilidad de la norma nacional controvertida en el asunto principal con el artículo 56 TFUE, apartado 1, el tribunal remitente observa que la obligación impuesta a las empresas establecidas en Estados miembros que no sean la República Federal de Alemania de fijar los salarios abonados a sus empleados al nivel de remuneración, más alto, aplicable en el lugar de ejecución del contrato situado en ese último Estado hace perder a esas empresas la ventaja que desde el punto de vista de la competencia supone para ellas que sus costes salariales sean más bajos, mientras que esa ventaja es a menudo necesaria para compensar las ventajas estructurales de las que disfrutaban las empresas nacionales y para poder entrar en el

mercado considerado. La obligación de respetar el salario mínimo establecido en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG constituye por tanto un obstáculo para las empresas establecidas en esos otros Estados miembros que está prohibido en principio por el artículo 56 TFUE, apartado 1.

34 No obstante, el tribunal remitente estima que el Derecho de la Unión no se opone a la aplicación del artículo 3, apartado 1, de la LTTG a dichas empresas cuando se cumplen los requisitos de aplicación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71. Ahora bien, dicho tribunal alberga dudas a este respecto.

35 Por un lado, el tribunal remitente observa que, si bien el artículo 3, apartado 1, de la LTTG constituye una disposición legal que fija una cuantía de salario mínimo, dicha disposición no garantiza a los trabajadores que el empresario les pague dicho salario mínimo. En su opinión, dicha norma nacional se limita a prohibir que los poderes adjudicadores atribuyan contratos públicos a licitadores que no se hayan comprometido a pagar el salario mínimo previsto en ella a los trabajadores destinados a la ejecución del contrato público de que se trate.

36 Por otro lado, dicho tribunal señala que la obligación relativa al salario mínimo prevista en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG sólo afecta a los trabajadores del adjudicatario que estén destinados a la ejecución del contrato público de que se trate. Pues bien, según dicho tribunal, un trabajador destinado a la ejecución de un contrato privado no es menos digno de protección social que un trabajador destinado a la ejecución de un contrato público.

37 En relación con las conclusiones que deben extraerse de la sentencia Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189), el tribunal remitente observa que una parte de la doctrina alemana defiende que esa sentencia debe interpretarse en el sentido de que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 no se opone a una disposición como el artículo 3, apartado 1, de la LTTG, que fija en una disposición legal una cuantía de salario mínimo, aun cuando dicho salario mínimo sólo deba respetarse en el marco de la ejecución de contratos públicos, puesto que la exigencia de una aplicación general no se refiere a las disposiciones legales, sino a los convenios colectivos.

38 El tribunal remitente afirma, sin embargo, que alberga serias dudas en cuanto a la exactitud de esa tesis. Al tratarse de una restricción a una libertad fundamental como la libre prestación de servicios, estima que sería ilógico interpretar el artículo 3, apartado 1, de la citada Directiva en el sentido de que exige que los convenios colectivos que fijan un salario mínimo sean de aplicación general, incluyendo a todos los trabajadores del sector de que se trate, ya estén empleados para la ejecución de contratos públicos o contratos privados, mientras que el ámbito de aplicación de disposiciones legales que fijen un salario mínimo podría circunscribirse a los trabajadores destinados a la ejecución de contratos públicos.

39 El tribunal remitente estima que, si se considerara que una disposición nacional como el artículo 3, apartado 1, de la LTTG, que impone a los licitadores y a sus subcontratistas la obligación de comprometerse a pagar un salario mínimo al personal que ejecute las prestaciones objeto de un contrato público, es compatible con el artículo 56 TFUE, habría que preguntarse si es compatible con el artículo 26 de la Directiva 2004/18 la sanción prevista en dicha disposición nacional en caso de incumplimiento de la mencionada obligación, es decir, la exclusión del licitador de la participación en el procedimiento de adjudicación del contrato.

40 El tribunal remitente alberga dudas sobre esta compatibilidad porque, si bien el artículo 3, apartado 1, de la LTTG constituye una condición especial en relación con la ejecución del contrato, en el sentido del artículo 26 de la citada Directiva, esta última no prevé como motivo para excluir de la participación en un contrato el incumplimiento de una condición especial de este tipo. Además, tal motivo de exclusión no sería lógico, puesto que la cuestión del cumplimiento por un licitador de las condiciones especiales a las que se haya comprometido sólo surge después de la adjudicación del contrato a ese operador. Por tanto, no se trata de un criterio de selección cualitativa que pueda justificar la exclusión de un licitador.

41 El tribunal remitente considera que la sanción de exclusión de la oferta en caso de incumplimiento del artículo 3, apartado 1, de la LTTG no se basa en un motivo válido, dado que los compromisos exigidos en dicha disposición sólo tienen carácter declarativo.

42 Por otro lado, el tribunal remitente estima que dicha sanción es inútil porque, en el marco de un procedimiento de adjudicación de un contrato público como el controvertido en el asunto principal, la obligación relativa al pago del salario mínimo establecida en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG forma parte de las obligaciones, que figuran tanto en el anuncio de licitación como en el pliego de condiciones, a las que el adjudicatario está sujeto contractualmente como consecuencia de la atribución del contrato y cuyo cumplimiento pretende garantizar la pena contractual establecida en el artículo 7, apartado 1, de la LTTG.

43 En estas circunstancias, el Oberlandesgericht Koblenz (Tribunal Superior del Land en Coblenza) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 56 TFUE, apartado 1, en relación con el artículo 3, apartado 1, de la Directiva [96/71], en el sentido de que se opone a una normativa nacional que obliga al poder adjudicador a contratar solamente a empresas que al presentar la oferta se comprometan por escrito, tanto ellas como sus subcontratistas, a pagar a los trabajadores que dediquen a la ejecución del contrato un salario mínimo establecido por el Estado únicamente para los contratos públicos, pero no para los privados, cuando no exista un salario mínimo general legalmente establecido ni un convenio colectivo de validez general que vincule a los potenciales contratistas y a los eventuales subcontratistas?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión:

¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión en materia de contratación pública, especialmente el artículo 26 de la Directiva [2004/18], en el sentido de que se opone a una disposición nacional como el artículo 3, apartado 1, tercera frase, de la LTTG, que dispone la exclusión obligatoria de una oferta en caso de que el operador económico no se haya comprometido mediante una

declaración específica al presentar su oferta a hacer algo a lo que estaría contractualmente obligado aun sin dicha declaración si se le adjudicase el contrato?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

44 El Ayuntamiento de Landau y los Gobiernos alemán e italiano alegan que la primera cuestión prejudicial es inadmisibles porque, como indica el tribunal remitente, no existe ningún elemento transfronterizo que caracterice el asunto principal, puesto que todas las empresas que participaron en el procedimiento de adjudicación del contrato controvertido en el asunto principal están establecidas en el territorio del Estado miembro al que pertenece el poder adjudicador, es decir, la República Federal de Alemania. Al no concurrir ningún elemento transfronterizo, consideran que el Tribunal de Justicia no es competente para pronunciarse sobre la compatibilidad de la norma controvertida en el asunto principal con la Directiva 96/71 o con el artículo 56 TFUE. El Gobierno italiano niega también la admisibilidad de la segunda cuestión prejudicial por motivos similares.

45 Estas objeciones deben ser desestimadas.

46 Con carácter preliminar, procede recordar que la circunstancia de que un órgano jurisdiccional nacional, desde un punto de vista formal, haya formulado una cuestión prejudicial refiriéndose a determinadas disposiciones del Derecho de la Unión no impide que el Tribunal de Justicia proporcione a este órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación que puedan serle útiles para resolver el asunto que le ha sido sometido, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de datos proporcionados por el órgano jurisdiccional nacional, y especialmente de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (véase, en particular, la sentencia *Vicoplus y otros*, C-307/09 a C-309/09, EU:C:2011:64, apartado 22).

47 En este sentido, para poder dar una respuesta útil al tribunal remitente, la primera cuestión prejudicial debe examinarse en primer lugar con arreglo a la disposición del Derecho de la Unión que la rige específicamente, a saber, el artículo 26 de la Directiva 2004/18, norma a la que se refiere además expresamente el tribunal remitente en el marco de su segunda cuestión prejudicial (véase, por analogía, la sentencia *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, apartado 18).

48 Pues bien, de los autos a disposición del Tribunal de Justicia, en concreto de la resolución de la *Vergabekammer Rheinland-Pfalz* (Cámara de contratos públicos de Renania-Palatinado) mencionada en el apartado 28 de la presente sentencia, se desprende que la Directiva 2004/18 es aplicable al asunto principal porque el valor del contrato público de que se trata supera ampliamente el umbral pertinente de aplicación de esa Directiva, el cual, en el momento de los hechos del asunto principal, estaba fijado en 200 000 euros.

49 Puesto que en el presente asunto es aplicable la Directiva 2004/18, lo que por otro lado no ha puesto en duda ninguno de los interesados que han presentado observaciones escritas o que han participado en la vista ante el Tribunal de Justicia, una cuestión de interpretación de una de sus disposiciones, en este caso su artículo 26, es admisible aunque se haya planteado, como sucede en el presente asunto, en el marco de un litigio en el que todos sus elementos se circunscriben a un solo Estado miembro.

50 Por otro lado, si bien en el presente asunto todos los elementos de ese litigio se circunscriben a un solo Estado miembro, el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse sobre el artículo 56 TFUE, siempre y cuando el nivel de armonización establecido en la citada Directiva lo permita.

51 En efecto, puesto que el valor del contrato controvertido en el asunto principal supera claramente el umbral de aplicación pertinente de la misma Directiva, debe considerarse que dicho contrato tienen un interés transfronterizo cierto. Por tanto, no cabe excluir en absoluto que haya habido empresas establecidas en Estados miembros distintos de la República Federal de Alemania que hayan estado interesadas en participar en dicho contrato a raíz de la publicación del anuncio de licitación, aunque, en definitiva, hayan decidido no participar por motivos propios pero que, para algunas de esas empresas que están establecidas en Estados miembros en los que el coste de la vida y la cuantía del salario mínimo en vigor son significativamente inferiores a los existentes en el Land de Renania-Palatinado, podrían incluir la obligación expresamente establecida de respetar el salario mínimo impuesto en dicho Land.

52 De lo anterior se deriva que la primera cuestión prejudicial, reformulada en el sentido de que se refiere en primer lugar a la interpretación del artículo 26 de la Directiva 2004/18, y la segunda cuestión prejudicial son admisibles.

Sobre el fondo

Primera cuestión prejudicial

53 Habida cuenta de las anteriores consideraciones sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial, debe entenderse que, mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente solicita, en esencia, que se dilucide si el artículo 26 de la Directiva 2004/18 debe interpretarse en el sentido de que 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.

54 A este respecto, una disposición nacional como el artículo 3 de la LTTG, al establecer que todos los licitadores y sus subcontratistas deberán comprometerse frente al poder adjudicador a pagar al personal que vaya a ejecutar el contrato público de que se trate un salario mínimo determinado por la Ley, debe calificarse de «condición especial en relación con la ejecución del contrato» referida a «consideraciones de tipo social» en el sentido del artículo 26 de la Directiva 2004/18.

55 En el presente asunto, esta condición especial ha sido establecida tanto en el anuncio de licitación como en el pliego de condiciones, de modo que se cumple el requisito procedimental de transparencia establecido en dicho artículo 26.

56 Por otro lado, del considerando 33 de la misma Directiva se deriva que una condición especial de ejecución del contrato sólo será compatible con el Derecho de la Unión cuando no sea directa o indirectamente discriminatoria. Pues bien, consta que una disposición nacional como la controvertida en el asunto principal cumple este requisito.

57 Además, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando una norma nacional esté comprendida en un ámbito que haya sido armonizado de modo exhaustivo a nivel de la Unión, dicha norma deberá apreciarse a la luz de las disposiciones de la medida de armonización y no del Derecho primario de la Unión (véanse, en ese sentido, las sentencias DaimlerChrysler, C-324/99, EU:C:2001:682, apartado 32; Brzeziński, C-313/05, EU:C:2007:33, apartado 44, y Comisión/Hungría, C-115/13, EU:C:2014:253, apartado 38).

58 Pues bien, a tenor del artículo 26 de la Directiva 2004/18, podrán exigirse condiciones especiales de ejecución del contrato «siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario».

59 De lo anterior se deriva que dicha Directiva no regula de modo exhaustivo el ámbito de las condiciones especiales de ejecución de los contratos, de modo que la normativa controvertida en el asunto principal puede apreciarse a la luz del Derecho primario de la Unión.

60 Sentado este punto, conforme al considerando 34 de la Directiva 2004/18, al examinar la compatibilidad con el Derecho de la Unión de la norma nacional controvertida en el asunto principal, procede comprobar si, en las situaciones transfronterizas en las que los trabajadores de un Estado miembro prestan servicios en otro Estado miembro para la realización de un contrato público, se cumplen los requisitos mínimos establecidos en la Directiva 96/71 en el país de acogida respecto a los trabajadores desplazados.

61 En el presente asunto debe señalarse que el tribunal remitente se pregunta sobre los efectos de la norma nacional controvertida en el asunto principal sobre las empresas establecidas fuera del territorio alemán que hayan podido tener interés en participar en el procedimiento de adjudicación del contrato público considerado y que hayan podido analizar la posibilidad de desplazar a sus trabajadores a ese territorio, dado que esas empresas pueden haber renunciado a esa participación a causa de la obligación que se les imponía de comprometerse a respetar el salario mínimo establecido por la LTTG. Por tanto, debe examinarse esta norma nacional con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71.

62 A este respecto, procede señalar que una disposición como el artículo 3 de la LTTG debe calificarse de «disposición legal» —en el sentido del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, primer guion, de la citada Directiva— que prevé una «cuantía de salario mínimo» —en el sentido del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, la letra c), de esa Directiva. En efecto, por un lado, contrariamente a lo que sucedía en la Ley del Land de Baja Sajonia sobre adjudicación de contratos públicos, controvertida en el asunto en el que se dictó la sentencia Ruffert (C-346/06, EU:C:2008:189), una disposición como el artículo 3 de la LTTG fija ella misma dicha cuantía de salario mínimo. Por otro lado, en el momento de los hechos del asunto principal, ni la AEntG ni ninguna otra normativa nacional imponía un salario de importe inferior en el sector de los servicios postales.

63 Esta calificación no puede ser cuestionada por el hecho de que la norma nacional considerada se aplique a los contratos públicos y no a los contratos privados, puesto que el requisito de aplicación general definido en el artículo 3, apartado 8, párrafo primero, de la Directiva 96/71 sólo se refiere a los convenios colectivos y a las sentencias arbitrales mencionados en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, segundo guion, de esa Directiva.

64 Además, dado que la norma nacional controvertida en el asunto principal se inscribe en el marco del artículo 26 de la Directiva 2004/18, que permite, bajo determinadas condiciones, la imposición de un salario mínimo en los contratos públicos, no puede exigirse que esta norma se extienda más allá de ese ámbito específico imponiéndose de modo general en todos los contratos, incluidos los contratos privados.

65 En efecto, la limitación del ámbito de aplicación de la norma nacional a los contratos públicos es la mera consecuencia del hecho de que existen normas de Derecho de la Unión que son específicas en este ámbito, en el presente caso las previstas en la Directiva 2004/18.

66 De todo lo anterior se deriva que el artículo 26 de la Directiva 2004/18, interpretado en relación con la Directiva 96/71, permite al Estado miembro de acogida establecer, en el marco de la adjudicación de un contrato público, una norma imperativa de protección mínima contemplada en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de dicha Directiva, como la controvertida en el asunto principal, que impone la observancia por las empresas establecidas en otros Estados miembros de una cuantía de salario mínimo en favor de sus trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida para la ejecución de ese contrato público. En efecto, tal norma forma parte del nivel de protección que debe garantizarse a dichos trabajadores (véase, en ese sentido, la sentencia Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, apartados 74, 80 y 81).

67 Esta interpretación del artículo 26 de la Directiva 2004/18 se ve confirmada además por una lectura de esta disposición a la luz del artículo 56 TFUE, dado que esta Directiva tiene como finalidad la consecución de la libre prestación de servicios, que es una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado (véase, por analogía, la sentencia Ruffert, C-346/06, EU:C:2008:189, apartado 36).

68 Por otro lado, del considerando 2 de la citada Directiva se deriva que las disposiciones de coordinación que ésta prevé respecto a los contratos públicos que superen un determinado importe deben interpretarse de conformidad con las normas y principios del Tratado, entre los que se encuentran los relativos a la libre prestación de servicios.

69 A este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que la imposición, en virtud de una normativa nacional, de una retribución mínima a los licitadores y a sus eventuales subcontratistas establecidos en un Estado miembro distinto del Estado del poder adjudicador y en el que las cuantías de salario mínimo sean inferiores constituye una carga económica adicional que puede impedir, obstaculizar o hacer menos interesante la ejecución de sus prestaciones en el Estado miembro de acogida.

Por tanto, una norma como la controvertida en el asunto principal puede constituir una restricción en el sentido del artículo 56 TFUE (véase, en este sentido, en particular, la sentencia Bundesdruckerei, C-549/13, EU:C:2014:2235, apartado 30).

70 Una norma nacional de este tipo puede estar justificada, en principio, por el objetivo de la protección de los trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia Bundesdruckerei, C-549/13, EU:C:2014:2235, apartado 31).

71 No obstante, como ha indicado el tribunal remitente, se plantea la cuestión de si de los apartados 38 a 40 de la sentencia Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189) se desprende que no puede acogerse tal justificación debido a que el salario mínimo que impone el artículo 3, apartado 1, de la LTTG sólo se aplica a los contratos públicos, excluyendo a los contratos privados.

72 La respuesta a esta cuestión debe ser negativa.

73 En efecto, de los apartados 38 a 40 de la sentencia Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189) se deriva que, aunque al examinar a la luz del artículo 56 TFUE la norma nacional controvertida en el asunto que dio lugar a dicha sentencia el Tribunal de Justicia llegó a la conclusión de que dicha norma no podía justificarse por el objetivo de la protección de los trabajadores, el Tribunal de Justicia se basó en ciertas características propias de dicha norma que la diferencian claramente de la norma nacional controvertida en el presente asunto.

74 Así, en la sentencia Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189), el Tribunal de Justicia se basó en la constatación de que el asunto que dio origen a esa sentencia versaba sobre un convenio colectivo que sólo se aplicaba al sector de la construcción, no cubría los contratos privados y no había sido declarado de aplicación general. Por otro lado, el Tribunal de Justicia señaló que la cuantía de salario mínimo fijado en ese convenio colectivo excedía de la cuantía de salario mínimo aplicable en ese sector en virtud de la AEntG.

75 Pues bien, la cuantía de salario mínimo impuesta por la norma controvertida en el asunto principal está fijada por una disposición legal que, como norma imperativa de protección mínima, se aplica, en principio, de modo general a la adjudicación de todo contrato público en el Land de Renania-Palatinado, con independencia del sector de que se trate.

76 Además, esta disposición legal confiere una protección social mínima dado que, en el momento de los hechos del asunto principal, ni la AEntG ni ninguna otra normativa nacional imponían un salario mínimo de nivel inferior en el sector de los servicios postales.

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.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

78 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente solicita, en esencia, que se dilucide si el artículo 26 de la Directiva 2004/18 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de una entidad regional de un Estado miembro, como la controvertida en el asunto principal, que prevé la exclusión de la participación en un procedimiento de adjudicación de un contrato público a los licitadores y subcontratistas que se nieguen 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.

79 De la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial se deriva que dicho artículo 26 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.

80 El artículo 3, apartado 1, de la LTTG prevé igualmente que, en caso de que la oferta no incluya la declaración y no se presente ésta tampoco a requerimiento del poder adjudicador, la oferta quedará excluida de la valoración.

81 Por otro lado, el artículo 7 de la LTTG establece un régimen de sanciones que se aplica en distintos supuestos en los que este compromiso escrito haya sido presentado con la oferta pero no haya sido cumplido durante la ejecución del contrato público. Este régimen no es pertinente en el marco del asunto principal, que se refiere a la exclusión de un licitador que se negó a presentar este compromiso junto con la oferta.

82 En el presente asunto se excluyó a RegioPost de la participación en el procedimiento de adjudicación del contrato público controvertido en el asunto principal tras haberse negado aquella a regularizar su oferta añadiéndole su compromiso escrito de respetar la obligación de pagar el salario mínimo previsto en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG.

83 Pues bien, la exclusión de la participación en ese contrato no puede calificarse de sanción. Sólo es la consecuencia del incumplimiento, consistente en no haber presentado junto con la oferta los compromisos escritos exigidos por el artículo 3, apartado 1, de la LTTG, de un requisito formulado de modo singularmente transparente en el anuncio de licitación considerado y que tiene por objetivo destacar la importancia del cumplimiento de una norma imperativa de protección mínima expresamente autorizada por el artículo 26 de la Directiva 2004/18.

84 Por tanto, dado que este último artículo no se opone a que se exija un compromiso escrito de respeto de la citada norma, dicho artículo permite tal exclusión.

85 La importancia de la observancia de esta norma imperativa de protección mínima se deriva además expresamente del considerando 34 de la Directiva 2004/18, puesto que éste enuncia que, en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por el Derecho nacional en la materia, en particular las condiciones de trabajo, los Estados miembros podrán calificar ese incumpli-

miento de falta grave o delito que afecta a la moralidad profesional del operador económico, pudiendo acarrearle su exclusión del procedimiento de adjudicación de un contrato público.

86 Por otro lado, el obstáculo que supone para los licitadores y, en su caso, sus subcontratistas la obligación de incluir un compromiso de respetar un salario mínimo, como el previsto en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG, es insignificante, máxime cuando aquellos pueden limitarse a cumplimentar los formularios preestablecidos.

87 Una exclusión de un operador de la participación en un procedimiento de adjudicación de un contrato público como la prevista en el artículo 3, apartado 1, de la LTTG también es apropiada y proporcionada, habida cuenta de que esta disposición establece expresamente que dicha exclusión sólo podrá aplicarse si, tras haber sido requerido para completar su oferta incorporando dicho compromiso, el operador de que se trate se ha negado, como en el asunto principal, a hacerlo.

88 De las anteriores consideraciones resulta que ha de responderse a la segunda 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 prevé la exclusión de la participación en un procedimiento de adjudicación de un contrato público a los licitadores y a sus subcontratistas que se nieguen 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.

Costas

89 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1) El artículo 26 de la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, en su versión modificada por el Reglamento (UE) nº 1251/2011 de la Comisión, de 30 de noviembre de 2011, 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.

2) El artículo 26 de la Directiva 2004/18, en su versión modificada por el Reglamento nº 1251/2011, 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 prevé la exclusión de la participación en un procedimiento de adjudicación de un contrato público a los licitadores y a sus subcontratistas que se nieguen 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.



Informes sobre Seguridad Privada

La integración en la plantilla del director de seguridad

Consulta realizada por un director de seguridad sobre el contenido del artículo 38.5 de la Ley de Seguridad Privada, y concretamente, sobre el concepto “integrados en las plantillas”, forma obligada en que desarrollaran sus funciones los Directores de Seguridad de los establecimientos obligados y de las empresas de seguridad.

CONSIDERACIONES

El artículo 38.5 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada hace referencia a la figura del director de seguridad, y establece que:

“Los directores de seguridad de las empresas de seguridad privada y de las entidades obligadas a disponer de esta figura, conforme a lo dispuesto en el artículo 36, desempeñarán sus funciones integrados en las plantillas de dichas empresas”.

Para responder las cuestiones planteadas, debemos considerar las conclusiones del informe nº 098/2014, emitido por esta Unidad Central, que dice:

“Por lo tanto, los directores de seguridad de las empresas de seguridad habrán de estar integrados en las plantillas de dichas empresas. Igualmente deberá producirse la integración en la plantilla de los usuarios de seguridad en aquellos supuestos en que así se acuerde por decisión gubernativa, en atención a las medidas de seguridad y al grado de concentración del riesgo, o así lo prevea una disposición especial.

*En aquellos establecimientos **obligados** a disponer de determinadas medidas de seguridad organizativa, como serían la creación, existencia y funcionamiento del departamento de seguridad, se habrá de esperar a lo que dispongan las normas de desarrollo de la presente ley y se determine cuáles serán, pero los bancos, cajas de ahorro y demás entidades de crédito ya están obligados a disponer de departamento de seguridad en el actual Reglamento de Seguridad Privada (artículo 115), y por lo tanto, ya tienen la obligación de que el director de seguridad se encuentre integrado en la plantilla.”*

CONCLUSIONES

De todo ello, respecto a las cuestiones planteadas y en cumplimiento de la legislación vigente, debemos entender:

Conforme establece la Ley de Seguridad Privada en su artículo 38.5:

“Los directores de seguridad de las empresas de seguridad privada y de las entidades obligadas a disponer de esta figura, (...) desempeñarán sus funciones integrados en las plantillas de dichas empresas”.

La literalidad de este artículo no aclara como ha de ser el tipo de vínculo existente entre ambas partes, por lo que hay que entender como posible cualquier forma admitida en Derecho que conlleve la integración del Director en la plantilla de la empresa, entre las que se encuentra la relación laboral como trabajador/empleo por cuenta de la empresa.

La exigencia de “integración en la plan-tilla” lo es respecto al “desempeño de sus funciones”, único aspecto objeto de regulación en el artículo de referencia, sin que quepa ampliar sus efectos, necesariamente, a otras áreas del ordenamiento jurídico, como pueda ser la contractual, laboral o de Seguridad Social u otras posibles, ámbitos todos estos sobre los que dicho artículo nada predica.

La acreditación de dicha integración, de ser necesaria en algún caso de control, podrá realizarse mediante cualquier forma admitida en Derecho, sin que el alta en la Seguridad Social o el informe de vida laboral (dos de las posibles fórmulas admisibles de acreditación), excluyan, en ningún caso, cualquiera otra que también pueda resultar válida, ya que ni la Ley de Seguridad Privada, ni el resto de normativa de seguridad privada vigente, determinan una única forma de integración o una sola manera de acreditación.

En relación a los delegados del Director de Seguridad, el artículo de la Ley de Seguridad Privada sometido a consideración, solo hace referencia a la figura del Director, no a sus posibles delegados, por lo que no cabe extender, sin más, la misma obligación de integración de unos a otros, máxime cuando la propia Ley de Seguridad Privada, en su artículo 36.5, deriva al desarrollo reglamentario la delegación del ejercicio de funciones por parte del Director de Seguridad.

En este sentido, el artículo 18.3 de la Orden INT/318/2011, dispone, respecto a este asunto, que deberán desempeñar sus funciones “*integrados en su departamento de seguridad*”, cuestión ésta que conduce al distinto tratamiento reglamentario que tienen los departamentos obligatorios y los facultativos.

El artículo 95.2 del vigente Reglamento de Seguridad Privada, solo exige que el Director de Seguridad sea “designado” por la entidad, empresa o grupo empresarial. En base a esta redacción, la Secretaria General Técnica del Ministerio del Interior, ya en informe del 12 de febrero de 2009, concluyó que resultaba admisible la posibilidad de externalización de la figura del Director de Seguridad, así como del departamento, al entender que la norma no exigía, necesariamente, una vinculación contractual directa entre el Director y la entidad, sino que tal vínculo podía ser sometido a negociación contractual, pacto o acuerdo entre las partes.

Es por ello que, mientras el nuevo desarrollo reglamentario no modifique la redacción actual, no resultara determinante, a efectos de seguridad privada, el hecho de quien resulta ser el pagador de la nómina, máxime si de departamento facultativo se trata, sino si existe o no departamento (en caso de los obligatorios), o si las funciones se desempeñan, o no, integrado en la plantilla, tal como dispone el artículo 38.5 de la Ley de Seguridad Privada, entendido de conformidad con lo dicho anteriormente.

U.C.S.P.



(Fuente: SEGURPRI N° 48)

Verificación personal de alarmas por servicio de vigilancia discontinua

Consulta de una organización sindical en la que expone la forma en que se está llevando a cabo la prestación de un servicio de verificación personal en el interior de inmuebles, que al parecer, está siendo realizada por el vigilante de seguridad encargado de efectuar la vigilancia discontinua de estos inmuebles, una vez que es comisionado desde la central receptora de alarmas.

CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta lo expresado en la consulta, parece observarse al menos tres aspectos que deben tenerse en consideración:

1º El relativo a la contratación y prestación de un servicio de gestión de alarmas, con verificación personal, por una empresa autorizada para desarrollar la actividad descrita en el apartado g) del artículo 5.1 de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada.

2º La contratación de un servicio de vigilancia y protección y la utilización del personal que realiza el servicio de vigilancia discontinua de inmuebles o de los distintos lugares objeto de protección, para llevar a cabo la verificación personal interior de éstos, en el caso de activarse una señal de alarma desde los mismos.

3º La posible responsabilidad que puede derivar para las empresas y el personal de seguridad, que lleven a cabo estas actuaciones.

En lo relativo a la prestación de un servicio de respuesta ante alarmas, que conlleva el desplazamiento de vigilantes de seguridad y la verificación personal del interior del inmueble, como sucede en el caso expuesto, necesariamente aquella habrá de ajustarse a lo dispuesto por los artículos 47.2 de la referida Ley 5/2014 de Seguridad Privada, 49 del R.D. 2364/1994, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada y 10 de la Orden INT/316/2011, de 1 de febrero, sobre funcionamiento de los sistemas de alarma en el ámbito de la seguridad privada, atendiendo en este caso a lo dispuesto en sus apartados 2º y 6º, que respectivamente establecen lo siguiente:

“2. Aquellos servicios de verificación personal de las alarmas que lleven implícita su inspección interior, deberán ser realizados, como mínimo, por dos vigilantes de seguridad uniformados y en vehículo rotulado con anagrama de la empresa. El resto se prestará como mínimo, por un vigilante de seguridad en las mismas condiciones de uniformidad y medios”.

“6. Todos los servicios estarán obligatoriamente reflejados en los contratos de seguridad y aquellos que lleven aparejada la custodia de llaves, bien sea para facilitar el acceso a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o para la verificación exterior o interior del inmueble, deberán estar expresamente autorizados por los titulares de las instalaciones, consignándose por escrito en el correspondiente contrato de prestación de servicios”.

Así mismo, respecto a la prestación de servicios de seguridad, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 38.1 de la citada Ley 5/2014, en cuanto a que los mismos han de desarrollarse de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y sus normas de desarrollo, y con arreglo a las estipulaciones del contrato.

En relación a la prestación de servicios de vigilancia discontinua o de rondas, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 41.2.e) de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, cabe señalar que los mismos habrán de consistir en la visita intermitente y programada a los diferentes puestos de vigilancia establecidos o a los distintos lugares objeto de protección. En este sentido, supone que aquellos han de ser prestados de acuerdo al programa u horarios previamente señalados por las partes en el correspondiente contrato, o anexos del mismo.

En lo relativo a las posibles responsabilidades en las que pueden incurrir los sujetos que intervienen en la prestación de estos servicios, cabe señalar las siguientes:

Para las empresas de seguridad, en el caso de constatarse que a tenor de lo dispuesto por los apartados f) e y), respectivamente, del artículo 57.2 de la Ley 5/20154 de Seguridad Privada, se llevase a cabo la prestación de un servicio de seguridad privada sin cumplir lo estipulado en el correspondiente contrato, o se realizase la prestación de servicios de seguridad privada en condiciones distintas a las previstas en las comunicaciones de los correspondientes contratos.

Para el personal de seguridad, en el supuesto de incumplir los trámites, condiciones o formalidades establecidos en la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, como señala el artículo 58.3.d) de la referida Ley.

CONCLUSIONES

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, cabe señalar lo siguiente como contestación a cada cuestión planteada.

En primer lugar, cabe entender que como los servicios analizados en este informe derivan de las actividades señaladas en los puntos a) y g) del artículo 5.1 de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, la empresa de seguridad contratada para la prestación de los mismos, obligatoriamente habrá de encontrarse debidamente autorizada para des-arrollar dichas actividades.

En lo que respecta al servicio de verificación personal, a que se hace referencia en la consulta, habrá de ajustarse en su desarrollo a los preceptos ya referidos, debiendo cumplirse lo siguiente:

El servicio, puesto que al parecer lleva aparejada la custodia de llaves, en este caso, para realizar la verificación interior del inmueble desde el que se origina la señal de alarma, obligatoriamente habrá de estar consignado en el correspondiente contrato y contar con la autorización expresa de los titulares de los inmuebles o instalaciones.

La inspección interior del inmueble asociada a este tipo de servicio, supone que obligatoriamente esta verificación personal, por así disponerlo una norma, habrá de llevarse a cabo, como mínimo por dos vigilantes de seguridad uniformados y en vehículo rotulado con anagrama de la empresa.

En relación con la posible utilización del personal que se encuentra asignado por la empresa de seguridad para la prestación del servicio de vigilancia discontinua o de rondas de inmuebles o instalaciones, para que acuda a una instalación donde se ha originado una señal de alarma, cabe decir lo siguiente:

Para la organización de su personal, así como la asignación de éste a los diferentes servicios, las empresas de seguridad deben atenderse, en su caso, a lo dispuesto por la vigente normativa de seguridad privada, teniendo en cuenta, que como señala el artículo 35.1.a) de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, corresponde al Jefe de Seguridad la organización del personal y servicios de seguridad privada.

Atendiendo a lo anterior, cabe entender que cuando sea preciso realizar un servicio de respuesta ante alarmas, que lleva aparejada la custodia de llaves, para, cómo se expone en la consulta, realizar la verificación interior del inmueble, éste podrá llevarse a cabo por los vigilantes de seguridad que designe la empresa, si bien, en el caso de utilizar a personal asignado al servicio de vigilancia discontinua, solo podrá ser cuando dicho personal no se encuentre prestando el referido servicio, de forma que no pueda afectar a los horarios de las visitas previamente programadas de los inmuebles cuya vigilancia y protección se hubieran contratado.

Finalmente, respecto a la posible responsabilidad en la que pueden incurrir las empresas y el personal de seguridad privada, a la hora de llevar a cabo las actuaciones anteriores, cabe reseñar las siguientes:

- Las empresas de seguridad, en cuanto realizar los tipos infractores descritos en los apartados f) e y) del artículo 57.2 de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, relativos al no cumplimiento de lo estipulado en el contrato de arrendamiento de servicios de seguridad privada o de la prestación de servicios en condiciones distintas a las previstas en las comunicaciones de dichos contratos.
- El personal de seguridad, en cuanto a realizar el tipo infractor descrito en el artículo 58.3.d) de la referida Ley 5/2014 de Seguridad Privada, respecto del posible incumplimiento de los trámites, condiciones o formalidades establecidos por dicha Ley.

U.C.S.P.

(Fuente: SEGURPRI N° 48)

Próximos Eventos

35º Aniversario de ASIS

El 13 de abril de 2016, se celebrará en el Aula Magna de la IE Business School en María de Molina 11, en Madrid.



IV Jornada sobre Protección de Infraestructuras Críticas

Se celebrará en el segundo semestre de 2016. Evento organizado por CNPIC y La fundación Borredá, con la colaboración de Seguritecnia.



III Jornada de Seguridad en la Distribución

Se celebrará en mayo de 2016. Evento organizado por Seguritecnia.

Seguritecnia
.es

SECURITY FORUM

Del 25 y 26 de mayo de 2016, se celebrará el Security Fórum, en Barcelona.



Empresas

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA Y EXENSIÓN MEDIANTE PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN PENAL

La posibilidad de que las personas jurídicas respondan penalmente la introdujo la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, disposición recientemente reformada mediante la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, en vigor desde el 1 de julio de 2015. La última modificación del régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas – para estas líneas empresas – supone un salto cualitativo, pues incorporar la opción para que los programas de cumplimiento legal, “modelos de organización y gestión” en términos del Código Penal, implantados antes de la comisión del delito, permitan a la empresa eximirse cuando cumplan los requisitos que dicha norma específica.

La responsabilidad tratada, no afecta a todo tipo de personas jurídicas, pues nuestro Código Penal excluye “al Estado, a las Administraciones públicas territoriales e institucionales, a los organismos reguladores, las agencias y entidades públicas empresariales, a las organizaciones internacionales de derecho público, ni a aquellas otras que ejerzan potestades públicas de soberanía administrativas”. Aunque las anteriores no se encuentran en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, hay que recordar que a las sociedades mercantiles públicas “que ejecuten políticas públicas o presten servicios de interés económico general” se les puede imponer a mena de multa, así como intervenirlas judicialmente por un periodo máximo de cinco años, con el objeto de “salvaguardar los derechos de los trabajadores o acreedores”.

Las empresas pueden ser penalmente responsables, conforme establece el art. 31 bis 1 del Código Penal, de acuerdo con dos enfoques:

- A. De los delitos cometidos en nombre y por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- B. De los delitos cometidos en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes estando cometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su

actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

De este modo, las empresas, pueden incurrir en responsabilidad penal, por los delitos que cometen sus representantes legales, administradores entre otros, así como por los que cometieren quiénes están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentes facultades de organización y control en la misma. También pueden verse sometidas a este tipo de responsabilidad, por delitos cometidos por los empleados, que impliquen un incumplimiento grave de los deberes de supervisión, vigilancia y control atribuidos a sus superiores.

De lo anterior puede deducirse, que no responderán cuando los deberes indicados se observan, pues en este caso será responsable la persona física que cometió el delito. Ni tampoco cuando la voluntad de la persona jurídica esté clara y la comisión del delito suponga una desviación de esta. Matiz esencial, que implica definir los procesos de formación de la voluntad de la empresa, el modo de adopción de las decisiones y su ejecución.

La responsabilidad objeto de estas líneas, es autónoma de la que se atribuya a las personas físicas anteriormente mencionadas. Ésta según el artículo 31 Ter 1 Código Penal, se exigirá a las empresas, incluso cuando la persona física responsable no pudiese determinarse o el procedimiento no pueda dirigirse contra ella. Sin embargo, hay que tener presente, que los supuestos en los que la empresa puede responder constituyen una lista cerrada de delitos, por los que solo responderán cuando el delito cometido forme parte de la misma.

En el caso de transformación, fusión o adquisición de una persona jurídica, hay que tener presente que la responsabilidad penal no se extingue, pues se traslada a la empresa en que se transforme, fusiona o que la absorba. Los riesgos legales derivados del incumplimiento de la legislación penal pueden identificarse mediante una Auditoría Legal (Due Diligence) que se realiza antes del cierre de la operación. Los hechos que aflore la anterior, pueden llevar a que la transacción no se materialice. En el supuesto de una escisión, la responsabilidad penal de la empresa se extingue a la compañía o compañías fruto de la escisión.

Delitos TI y penas aplicables

Entre las conductas que el Código Penal tipifica como delito para proteger bienes y/o derechos, respondiendo a su lesión o vulneración, están un conjunto de tipos penales englobados bajo la denominación de Delitos de Tecnologías de la Información DTI. Su comisión implica el uso de las TI para materializar el delito; la lesión de intangibles regulados o no por la Propiedad Intelectual o Industrial; que las TI representen el objeto del delito. Forman parte de los mismos:

Artículo 197.1. Apoderarse de mensajes de correo electrónico, interceptar las telecomunicaciones, usar artificios técnicos de escucha, transmisión, son consentimiento, para vulnerar la intimidad de una persona física o descubrir sus secretos.

Artículo 197.2. Apoderarse, utilizar o modificar datos reservados de carácter personal o familiar, sin autorización, incorporados en ficheros o soportes, para perjudicar a terceros.

Artículo 197.3. Revelar, difundir o ceder a terceros los datos, hechos descubiertos o imágenes captadas.

Artículo 197.7. Revelar, difundir, ceder, imágenes, grabaciones audiovisuales obtenidas con el consentimiento de la persona, cuya divulgación menoscabe gravemente la intimidad de la misma.

Artículo 197 bis 1. Vulnerar las medidas de seguridad establecidas para acceder o facilitar a un tercero el acceso al conjunto a parte de un sistema de información, sin autorización, así como permanecer en 'le.

Artículo 197 bis 2. Interceptar transmisiones no públicas de datos informáticos empleando instrumentos o artificios técnicos.

Artículo 197 ter. Producir, adquirir, importar, facilitar a terceros programas informáticos para cometer los delitos del apartado 1 y 2 del artículo 197 o el artículo 197 bis, así como facilitar contraseñas con el mismo objeto.

Artículo 248.2 a). Estafar mediante una manipulación informática.

Artículo 248.2 b). Fabricar, introducir, poseer, facilitar, programas informáticos para la comisión de estafas.

Artículo 264.1. Dañar, deteriorar, borrar, alterar, etc. De manera grave, programas o datos informáticos, documentos electrónicos ajenos.

Artículo 264 bis 1. Obstaculizar, interrumpir de manera grave el funcionamiento de un sistema informático ajeno.

Artículo 270.1. Comunicar públicamente una obra literaria, artística, científica, etc., con ánimo de lucro y en perjuicio de un tercero.

Artículo 270.2. Facilitar el acceso o la localización en Internet de obras o prestaciones objeto de propiedad intelectual sin autorización.

Artículo 278.1. Apoderarse de datos, documentos electrónicos, soportes informáticos, etc. Para descubrir un secreto de empresa.

Artículo 178.2. Difundir, revelar, ceder a terceros los secretos de empresa que se descubrieron.

Los tipos de penas aplicables son: Multa. Disolución que conlleva la extinción de la personalidad jurídica de la empresa. Suspensión de actividades por un plazo de tiempo no superior a cinco años. Clausura de los locales y establecimientos por un periodo inferior a cinco años. Prohibición temporal o definitiva para efectuar en el futuro actividades en cuyo ejercicio se cometiere el delito, etc. Inhabilitación para contratar con el sector público, obtener subvenciones y ayudas públicas. Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores. La suspensión de las actividades sociales, la intervención judicial y la clausura temporal de establecimientos o locales, también se pueden adoptar como medidas cautelares durante el periodo de instrucción.

Entre las anteriores, la multa es la más habitual y admite dos modalidades, días-multa o proporcional al daño causado, beneficio que se obtuvo, valor del objeto del delito. La pena de días-multa, implica el abono de una cuota diaria con un mínimo y un máximo. Estos para las personas jurídicas van de 30 a 5.000euros día.

La multa, impuesta en la sentencia, puede fraccionarse según establece el art. 53.5 del Código Penal “cuando su cuantía ponga probadamente en peligro la supervivencia aquella o el mantenimiento de los puestos de trabajo...” el plazo máximo para abonar la multa, es de cinco años.

Cumplimiento: legislación penal

Aunque el contenido de un Programa de Cumplimiento de la Legislación Penal, PCLP (Compliance Programs) es flexible y debe diseñarse de acuerdo con la naturaleza y características de la empresa donde se implantará, es factible identificar una estructura que responda a la finalidad para la que se conciben, “prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo de que se materialicen”. Con este objeto, un PCLP debe abarcar:

- a. La política corporativa de cumplimiento de la legislación penal.
- b. El órgano de la empresa a quien se atribuye la función de cumplimiento
- c. El código de conducta de la compañía
- d. Un mapa de riesgos penales
- e. El canal de denuncias para comunicar los incumplimientos
- f. El régimen sancionador aplicable cuando se vulnere
- g. El diseño de acciones de concienciación y formación en materia de cumplimiento de la legalidad penal.
- h. Los protocolos, procedimientos, normas, registros, etc.,

- i. Los controles tecnológicos implantados
- j. Las auditorías de verificación del funcionamiento
- k. El modo en que se comunica, modifica y actualiza el PCLP.

La reforma del Código Penal de 2015, también incorporó los requisitos que deben cumplir los PCLP que las empresas implantan. Estos son:

1. Identificar las actividades en cuyo ámbito pueden cometerse los delitos que se previenen.
2. Establecer los protocolos o los procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y ejecución de las mismas respecto de aquellos.
3. Contar con modelos de gestión de los recursos financieros pertinentes para impedir que se cometan los delitos objeto de prevención.
4. Imponer la obligación de informar sobre los riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y la observancia del modelo de prevención.
5. Establecer un sistema disciplinario que sancione los incumplimientos de las medidas que el modelo establezca.
6. Verificar el modelo de manera periódica, y realizar las modificaciones pertinentes cuando se produzcan infracciones relevantes, cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada.

Para concluir, hay que indicar, que las empresas que adoptan un PCLP que les permita eximirse de la responsabilidad penal, también tienen otras ventajas como son: reforzar el Buen Gobierno Corporativo apostando por una cultura de cumplimiento de la legalidad penal. Facilitar el control interno monitorizando departamentos donde se concentran los riesgos de incumplimiento. Proteger a los empleados frente a presiones internas o externas para que modifiquen sus conductas. Evitar los costes vinculados con la difusión de investigaciones que afectan a la marca y dañan la reputación corporativa

(Fuente: RED SEGURIDAD. Nº 71. Cuarto Trimestre 2015)



**Desde 1991, abarcando todos los rincones
de España.**

**Representando todas las actividades de las
empresas de seguridad.**

Defendiendo la profesionalidad y la calidad.

**Y contribuyendo a la seguridad de todos y
para todos.**



FES



EDITA

FES

REDACCIÓN Y DISEÑO

SECRETARÍA GENERAL DE F.E.S., Y ÁREA DE COMUNICACIÓN

Teléfono: 91 554 21 15

Fax: 91 553 89 29

Correo: fes@fes.es

Web: www.fes.es

C/ EMBAJADORES,81

28012

MADRID

En cumplimiento de la LEY 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y Ley Orgánica 13-12-1999 de Protección de Datos, estamos obligados a comunicarle que su dirección de correo electrónico figura en la base de datos de FES para el envío de noticias y comunicaciones internas, formando parte de un fichero automatizado, e informarle de su opción de cancelación o modificación de sus datos.

Si no desea seguir recibiendo el INFORMATIVO de FES puede eliminar sus datos de nuestra lista devolviendo este mismo e-mail, indicando en el ASUNTO "Borrar".

Si no recibimos ningún e-mail por su parte, su dirección de correo electrónico seguirá en nuestra base de datos, entendiéndose que acepta y nos da su consentimiento y autorización expresa de envíos para futuros correos electrónicos.