

¿Los convenios colectivos restringen la competencia?

POR ALBERTO ESCUDERO Y CARLOS DE LA TORRE Socio de Competencia, y 'of Counsel' de Laboral de Baker McKenzie

Ciertamente. Las empresas competidoras pactan en los convenios colectivos los salarios y condiciones de trabajo de sus empleados. Siendo el capital humano uno de los principales activos de las empresas, los convenios impedirían que las empresas de un mismo sector compitan plenamente en términos de estructuras salariales eficientes y atracción de talento. Se produce una colisión entre los intereses sociales perseguidos por los convenios y el interés público de la defensa de la competencia. ¿Cuál de ambos intereses debe prevalecer? La respuesta a esta pregunta nos la ha dado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Ciertamente. Las empresas competidoras pactan en los convenios colectivos los salarios y condiciones de trabajo de sus empleados. Siendo el capital humano uno de los principales activos de las empresas, los convenios impedirían que las empresas de un mismo sector compitan plenamente en términos de estructuras salariales eficientes y atracción de talento.

Se produce, por tanto, una colisión entre los intereses sociales perseguidos por los convenios y el interés público de la defensa de la competencia. ¿Cuál

de ambos intereses debe prevalecer? La respuesta nos la ha dado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el cual en constante jurisprudencia tiene declarado que las cláusulas de los convenios colectivos que restrinjan la competencia entre empresas son lícitas si persiguen un objetivo de política social, como la mejora de las condiciones de empleo y de trabajo.

Este requisito se interpreta de manera amplia, incluyendo conceptos tales como los salarios, jornada laboral, condiciones laborales, seguridad, entorno de trabajo, vacaciones, formación, educación continua y consultas y codecisiones entre los trabajadores y la dirección. Si la cláusula del convenio cumple este requisito, estará exenta del ámbito de aplicación de las normas de defensa de la competencia.

¿Qué cláusulas de los convenios se ha considerado que no perseguían un interés social y cayeron en el ámbito de prohibición de las normas de competencia? Esta situación solo se ha producido excepcionalmente.

En primer lugar, la Comisión Nacional de la Competencia impuso multas en su día a la patronal de un sector y a varios sindicatos por una conducta consistente en la firma de un acuerdo para la regulación de las relaciones laborales del sector, el cual extendía su aplicación a empresas no firmantes del mismo, impidiéndoles o dificultándoles el acceso a un determinado segmento de ese mercado.

En segundo lugar, se ha considerado que entraban dentro del ámbito de aplicación de las normas de competencia las cláusulas de un convenio colectivo que imponían la prioridad en la utilización de los servicios de un operador portuario controlado por un sindicato, pues esa medida

La autoridad de competencia y los tribunales mantuvieron posiciones contrapuestas de la compatibilidad de la regulación

Los incumplimientos de estas normas pueden desencadenar multas de hasta el 10% de la facturación anual de la empresa

no perseguía un objetivo de política social, como la mejora de las condiciones de empleo y de trabajo. Al contrario, solo servía para que el operador portuario mantuviese su posición en el mercado y no beneficiaba a los trabajadores ajenos a dicho operador.

En tercer lugar, también se había declarado que la inclusión en un convenio colectivo de cláusulas de precios mínimos a ofrecer a los clientes del sector, obviamente, contravenía la normativa de defensa de la competencia. Se impusieron multas impuestas a las empresas firmantes. En

otros expedientes, no se impuso multas a la patronal ni a los sindicatos pero les obligó a modificar el convenio colectivo de cara a futuro, mediante la vía de la terminación convencional.

La autoridad de competencia y los tribunales han mantenido posiciones contrapuestas sobre la compatibilidad de ciertos aspectos de la regulación de la subrogación en convenios colectivos de sector, en particular, si incrementan el número de trabajadores a subrogar o no incluyen criterios objetivos de selección de los trabajadores a subrogar, lo que puede ser un incentivo a trasladar a los trabajadores que suponen un mayor coste laboral.

En la redacción de los convenios colectivos deben, por tanto, tenerse en cuenta la incidencia de las normas de competencia, cuestión que puede pasar inicialmente desapercibida. Las autoridades de competencia, por otra parte, están prestando a escala internacional una creciente atención al cumplimiento de las normas de competencia en el ámbito de la gestión de recursos humanos -pactos para evitar captarse activamente empleados; intercambios de información sensible sobre cuestiones relativas a recursos humanos etc..

Los incumplimientos de estas normas pueden desencadenar

multas importantes, hasta el 10 por ciento de la facturación anual de la empresa infractora, multas personales a los trabajadores involucrados y eventuales compensaciones económicas a los perjudicados por la infracción. Las partes en mesas de negociación de convenios

deben analizar también que las cláusulas de los convenios no vulneren las normas de competencia. No siempre lo laboralmente deseable puede ser posible desde la perspectiva de la normativa de competencia.



GETTY

Las autoridades de competencia, por otra parte, están prestando a escala internacional una creciente atención al cumplimiento de las normas de competencia en el ámbito de la gestión de recursos humanos -pactos para evitar captarse activamente empleados; intercambios de información sensible sobre cuestiones relativas a recursos humanos etc.. Los incumplimientos de estas normas pueden desencadenar multas importantes, hasta el 10 por ciento de la facturación anual de la empresa infractora, multas personales a los trabajadores involucrados y eventuales compensaciones económicas a los perjudicados por la infracción.