



INFORME DEL TRIBUNAL VASCO DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA (TVDC)

COMPATIBILIDAD CON LA LEY 15/2007, DE 3 DE JULIO, DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA, DE DETERMINADAS ESTIPULACIONES CONTENIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Expte. I-01/2010

Pleno

D. Joseba Andoni Bikandi Arana, Presidente

D. Juan Luis Crucelegui Gárate, Vicepresidente

Dña. María Pilar Canedo Arriaga, Vocal

D. José Antonio Sangroniz Otaegi, Secretario

En Vitoria-Gasteiz, a 31 de enero de 2011.

El Tribunal Vasco de Defensa de la Competencia (TVDC), con la composición arriba expresada y actuando como Ponente el Sr. Juan Luis Crucelegui Garate, ha adoptado el siguiente Informe, a petición de la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (ADEGI).

1. OBJETO DEL INFORME

1. El 28 de julio de 2010 tuvo entrada en este Tribunal Vasco de Defensa de la Competencia (en adelante TVDC) un escrito presentado por la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (en adelante ADEGI), a través del cual solicita que se emita un informe sobre la compatibilidad de determinadas prácticas con la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia.



2. En dicho escrito se pone de manifiesto la importancia de los convenios colectivos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes legales de los trabajadores y de los empresarios, que constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de la autonomía colectiva, obligando a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
3. ADEGI destaca su papel y su legitimidad en estos procesos de negociación que le son acordados en virtud del artículo 87.3 del Estatuto de Trabajadores, en base a la cual negocia 23 de los 48 convenios colectivos estatutarios que se negocian dentro del ámbito geográfico de Gipuzkoa, entre los cuales destaca por su importancia y número de trabajadores el de la industria siderometalúrgica y el de la construcción.
4. Las prácticas a las que se refiere ADEGI constituyen reivindicaciones hechas por los sindicatos dentro de los procesos de negociación de los convenios colectivos y que en su opinión deberían quedar excluidas de la negociación de estos convenios al constituir aspectos que entran de lleno en el ámbito de la capacidad organizativa y de gestión de la parte empresarial. Considera que se trata de peticiones que no tienen cobertura o soporte legal que los sustente dentro del ámbito laboral y que limitan la capacidad organizativa del empresario.
5. En algunos casos señalados de forma expresa dentro de su escrito, ADEGI afirma que algunas de estas peticiones forman parte de convenios sectoriales que actualmente están en vigor ya que fueron aceptados como consecuencia “del planteamiento y posterior presión que han efectuado las centrales sindicales para que la parte empresarial se haya visto obligada a asumir, acordar y firmarlos como parte integrante del convenio colectivo que rige las condiciones laborales de los trabajadores”.
6. Dado que en la mayoría de los casos son peticiones que se plantean y defienden por la parte sindical como puntos centrales de la negociación ADEGI requiere del TVDC un informe en el que se dictamine sobre la compatibilidad con la normativa de competencia y en particular con el artículo 1 y 2 de la Ley 15/2007 de las siguientes prácticas:
 - 1º La prohibición de las empresas de contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal o empresas de intermediación.
 - 2º La elección de las Mutuas Patronales mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.
 - 3º La prohibición de subcontratación por parte de las empresas.
 - 4º La automática subrogación empresarial en caso de finalización de contratos de obras y servicios de tal forma que la empresa entrante se



vea obligada a asumir en su plantilla a todos los trabajadores de la empresa saliente de la contrata.

2. BASE JURÍDICA Y ALCANCE DE LA INTERVENCIÓN DEL TVDC

7. Con carácter general cabe señalar que la Ley 15/2007 de 3 de julio, de Defensa de la Competencia, en su Artículo 25 atribuye a la Comisión Nacional de Competencia (CNC) competencias consultivas al establecer lo siguiente: La Comisión Nacional de la Competencia actuará como órgano consultivo sobre cuestiones relativas a la defensa de la competencia. En particular, podrá ser consultada en materia de competencia por las Cámaras Legislativas, el Gobierno, los distintos Departamentos ministeriales, las Comunidades Autónomas, las Corporaciones locales, los Colegios profesionales, las Cámaras de Comercio y las organizaciones empresariales o de consumidores y usuarios.
8. Por su parte, el Decreto 81/2005, de 12 de abril, de creación del Tribunal Vasco de Defensa de la Competencia y de asignación de funciones del Servicio de Defensa de la Competencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi¹, atribuye al Pleno del TVDC competencias consultivas en su artículo 6 que establece que corresponde al Pleno del Tribunal, entre otras funciones recogidas en esta disposición, la de “Responder las consultas que, en materia de defensa de la competencia, le sean formuladas por el Parlamento Vasco, el Gobierno Vasco, los distintos Departamentos del Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales, las Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, otras Administraciones Públicas, las Cámaras de Comercio y las organizaciones empresariales, sindicales o de consumidores y usuarios de la Comunidad Autónoma”(artículo 6 h) .
9. En virtud de esta normativa el TVDC debe elaborar un informe para responder a la solicitud hecha por la Asociación empresarial ADEGI. No obstante, de forma preliminar cabe manifestar que, en el ámbito de las funciones consultivas desempeñadas, el TVDC no puede adoptar decisiones para declarar si una práctica determinada llevada a cabo por operadores económicos es contraria a las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 3 de la LDC. Para ello es preceptiva la apertura y la tramitación de un expediente sancionador a fin de que las partes puedan ejercitar de forma plena su derecho a la defensa y el Tribunal pueda analizar con todas las garantías la compatibilidad de las prácticas denunciadas con las reglas de la competencia.

¹ Modificado por Decreto 36/2008, de 4 de marzo. BOPV nº 54 de 17 de marzo de 2008.



10. El Tribunal considera que en la vertiente consultiva de su actividad debe responder a las cuestiones que le son planteadas siempre que éstas hagan referencia a aspectos generales relativos a conductas que tengan o puedan tener una repercusión en las condiciones del mercado o bien que puedan cuestionar los principios que sustentan el sistema de libre competencia.
11. En este informe se mencionarán las decisiones más relevantes en la materia que se han adoptado hasta el momento por parte del extinto Tribunal de Defensa de Competencia y por la Comisión Nacional de Competencia (Punto 3) y posteriormente se analizarán las conductas descritas por ADEGI en el ámbito de la negociación colectiva y su repercusión en el sistema de libre competencia (punto 4). Finalmente el TVDC establecerá las conclusiones del informe (punto 5).

3. ANTECEDENTES MAS RELEVANTES EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE COMPETENCIA AL AMBITO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

12. Con respecto a la aplicación de las reglas de competencia a prácticas restrictivas de la competencia resultantes de convenios colectivos, la práctica administrativa que se ha desarrollado hasta el momento no es extensa pero de las resoluciones que han sido adoptadas se pueden deducir dos conclusiones:
- Por un lado, es preciso afirmar que los convenios colectivos, a los efectos de la aplicación de las reglas de competencia, son considerados como acuerdos entre operadores económicos y consecuentemente son susceptibles de quebrantar el artículo 1 de la LDC o el artículo 101 del TFUE si concurren las condiciones establecidas para su aplicación.
 - Por otro, cabe considerar que en algunos casos es difícil delimitar de forma clara el ámbito de actuación de la libertad sindical con respecto a la libertad de empresa, por consiguiente la aplicación de la normativa de competencia debe tener lugar en aquellos supuestos en los que la libertad sindical queda salvaguardada según la normativa vigente.
13. En relación a la conciliación de la actividad sindical con la normativa de defensa de la competencia, conviene distinguir en primer lugar entre sindicatos de autónomos y sindicatos de trabajadores. Los sindicatos o asociaciones de autónomos, tienen a todos los efectos la consideración de asociaciones empresariales en todas las jurisdicciones y, por lo tanto, sus acuerdos y recomendaciones colectivas que restrinjan la competencia son sancionables de conformidad con la LDC.



14. En cuanto a los sindicatos de trabajadores, el TVDC es consciente del reconocimiento que la Constitución española (CE) les brinda y por ello respeta el papel que desempeñan en la sociedad moderna. En efecto, si por una parte, el artículo 38 CE reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, no es menos cierto que otros artículos (artículos 7, 28, 35, y 37) declaran el importante papel de los sindicatos en la defensa de los intereses de los trabajadores y recogen el derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva laboral y el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Estos artículos han sido desarrollados legalmente mediante el Estatuto de los Trabajadores, recogido actualmente en Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
15. No obstante, si bien la Constitución y la legislación laboral reconocen un amplio margen de maniobra a la actuación sindical, es necesario conciliarla con la protección constitucional de la libre competencia, desarrollado legalmente por la LDC.
16. El extinto Tribunal de Defensa de la Competencia (antecesor del Consejo de la CNC), ha realizado esta conciliación de manera progresiva a través de sus Resoluciones.
17. En su Resolución de 10 de marzo de 1993, el TDC afirmó que la LDC, por ser desarrollo del artículo 38 de la Constitución, obliga a todos los contratos o acuerdos, incluyendo los convenios colectivos entre empresarios y sindicatos. El TDC consideró que sostener lo contrario permitiría a los empresarios “obtener por vía laboral una restricción de competencia intolerable y fuertemente sancionada...por el Derecho de Competencia”².
18. La Resolución de 16 de diciembre de 1996, dictada en relación a un acuerdo entre una serie de gremios y los dos sindicatos principales de ámbito nacional, el TDC apreció una infracción de la competencia por tratarse de un acuerdo entre distintos operadores económicos que limitaba la libertad comercial de los que los suscribían. En relación a los sindicatos, el TDC señaló lo siguiente: “A este respecto el Tribunal considera que no puede negarse a los sindicatos la condición de operadores económicos por principio. En cada caso deberá analizarse si han actuado en defensa de los intereses que les son propios o al margen de aquéllos, en cuyo caso, podrían incurrir en las prohibiciones establecidas en las normas reguladoras de la libre competencia”³.

² Resolución del TDC, expediente A 42/93, de 10 de marzo de 1993, Fundamento de Derecho 3º.
<http://www.cncompetencia.es/PDFs/resoluciones/1993/560.pdf>

³ Resolución del TDC, expediente 377/96, pan de Barcelona, de 16 de diciembre de 1996, Fundamento de Derecho 3º.
<http://www.cncompetencia.es/PDFs/resoluciones/1996/931.pdf>



19. Asimismo, en su Resolución de 29 de enero de 2007, el TDC consideró que la negociación y fijación en un convenio colectivo de un precio mínimo al que las empresas del sector de ayuda a domicilio de Cantabria debían ofertar sus servicios era una conducta contraria a la LDC. En particular el TDC afirmaba lo siguiente:

“El Tribunal considera que un convenio colectivo no puede regular cualquier materia, ya que su ámbito se circunscribe a las condiciones de empleo y a las relaciones de los trabajadores con los empresarios. Sin embargo, en el artículo 51 del Convenio para la prestación del servicio de ayuda a domicilio en los años 2004 y 2005 (hasta el 31 de julio) para Cantabria...no se regulan los salarios que las empresas de ayuda a domicilio deben abonar a sus trabajadores, sino que se fijan los precios mínimos por hora trabajada para la categoría de auxiliares de ayuda a domicilio que las citadas empresas deben aplicar a sus clientes, lo que queda fuera del ámbito de negociación colectiva y excede de las competencias que, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tienen ASADC y Comisiones Obreras. Supone el referido artículo la pretensión de regular el beneficio empresarial y eliminar la competencia en precios en el mercado de la prestación de servicios de ayuda a domicilio, no pudiendo el TDC aceptar como justificación el que se trate de evitar la competencia desleal. Menos aún si se tiene en cuenta que esta rigidez a la baja en precios perjudica a los clientes del servicio y al propio empleo en el sector”⁴.

20. En consecuencia, el TDC impuso una multa de 3.000 euros tanto a la asociación empresarial como al sindicato firmante del convenio colectivo. La Resolución no fue recurrida por ninguno de los interesados, por lo que ha devenido firme y supone un antecedente importante para las autoridades de defensa de la competencia.
21. Por otra parte, cabe destacar la Resolución de 24 de septiembre de 2009 en la que la CNC sancionó a una organización empresarial (ANESCO) con una multa de 901.518,16 € y a tres sindicatos (CETM, CIG y LAB) con multas de 168.000 €, 3900 € y 3000 € respectivamente, por firmar un convenio colectivo de ámbito nacional en el sector de la estiba portuaria, que excedía el marco de relación laboral de empresarios y trabajadores, afectando de forma directa a las relaciones de otros empresarios con sus trabajadores, a los competidores de las empresas de estiba en la realización de los denominados servicios complementarios y finalmente a otros clientes portuarios. En particular, la CNC consideró acreditada “una infracción del Artículo 1 de la Ley 16 /1989 de 17 de julio de Defensa de la competencia y del artículo 81 del Tratado CE, llevada a cabo por ANESCO,

⁴ Resolución del TDC, expediente 607/06, ayuda a domicilio, de 29 de enero de 2007, Fundamento de Derecho 3º.
<http://www.cncompetencia.es/PDFs/resoluciones/2007/2169.pdf>



CETM, CIG y LAB, mediante la firma y puesta en funcionamiento del IV Acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales del Sector de la Estiba Portuaria” que contiene disposiciones por las cuales extiende su aplicación a empresas terceras, impidiéndoles o dificultándoles el acceso al mercado de los servicios complementarios en los puertos” (Punto 1 de la Resolución).

22. Finalmente, conviene mencionar la Resolución de 26 de febrero de 2010 adoptada por el Tribunal de Defensa de la Competencia de la Comunidad de Madrid (TDCCM), a través de la cual se resuelve un expediente sancionador por vía de la terminación convencional prevista en el artículo 52 de la LDC, por la inclusión en el Convenio Colectivo de Servicio de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Madrid de un pacto de fijación de precios. Con respecto a dicha resolución conviene reproducir el siguiente argumento del TDCCM: “Este Tribunal considera que un convenio colectivo no puede regular cualquier materia, ya que su ámbito se circunscribe a las condiciones de empleo y a las relaciones de los trabajadores con los empresarios. Sin embargo, en el artículo 52 del Convenio aquí analizado se establecen los precios de los servicios y ofertas comerciales que las empresas deben aplicar a sus clientes, así como que se considerará incumplimiento del mismo las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes establecidos en el mismo. Esto es, no se regulan los salarios que las empresas de ayuda a domicilio deben abonar a sus trabajadores, sino que se fijan los precios mínimos por hora trabajada para la categoría de auxiliares de ayuda a domicilio que las citadas empresas deben aplicar a sus clientes, lo que queda fuera del ámbito de negociación colectiva y excede de las competencias que, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tienen las partes suscribientes del Convenio. Supone el referido artículo la pretensión de regular el beneficio empresarial y eliminar la competencia en precios en el mercado de la prestación de servicios de ayuda a domicilio”.

23. En suma, de los antecedentes existentes pueden extraerse dos principios que fijan los límites de la actuación sindical en relación a la normativa de defensa de la competencia:

1. Como regla general cabe manifestar que las actividades sindicales quedan fuera del ámbito de la normativa de competencia. En particular, son ajenas a la LDC las siguientes actividades sindicales: las relaciones entre una empresa y los sindicatos de trabajadores de dicha empresa, los acuerdos entre sindicatos y actuaciones derivadas de dichos acuerdos, así como los convenios colectivos entre empresas y sindicatos o representantes legales de los trabajadores que se limitan a regular condiciones laborales (salarios, calendario laboral, régimen de permisos y licencias, etc.).



2. Sin embargo, cuando uno o más sindicatos participan en un acuerdo con una o varias empresas o asociaciones de empresas, para limitar la competencia en el mercado entre estas empresas o cuando los acuerdos firmados afectan a terceras empresas, los sindicatos actúan como operadores económicos sujetos a la normativa de defensa de la competencia de la misma forma que las empresas o asociaciones de empresas participantes en el acuerdo.
24. En particular, si un acuerdo entre empresas restringe su comportamiento competitivo en el mercado y es contrario a la LDC, no deja de serlo porque uno o más sindicatos participen en él y adopte la forma de un convenio colectivo, ya que tanto las empresas como los sindicatos pueden ser sancionados por ello. En efecto como se expresa en la citada Resolución de la CNC relativa al convenio de la estiba portuaria *"no se trata aquí, desde la óptica de la competencia que aplica este Consejo, de controlar la legalidad de la legitimación de las partes, sino de analizar aquellos aspectos del acuerdo que, en la medida en que el mismo no se atiene a la habilitación legal vigente, son susceptibles de quedar sometidos a las normas de competencia sin que parezca suficiente para quedar excluido de las mismas el que se trate de un acuerdo empresarios-sindicatos, o que se firme bajo la denominación de convenio colectivo"*
25. Más explícitamente la Audiencia Nacional en su Sentencia de 4 de mayo de 2010 por la que confirma esta resolución de la CNC, en relación al papel que juega la autoridad de competencia expresa lo siguiente *"La CNC es competente para controlar la legalidad de acuerdos entre operadores económicos en el ámbito de las competencias atribuidas antes por la Ley 16/89 y ahora por la Ley 15/2007, y en este litigio no se está controlando la legalidad de un convenio colectivo, control que corresponde al ámbito jurisdiccional del orden social, sino las cláusulas de un Acuerdo que al menos en una serie de artículos no cumple los requisitos legales para ser jurídicamente considerado un convenio colectivo, y así lo ha declarado la jurisdicción competente"*(fundamento de derecho segundo).
26. Estos principios estarían en línea con las soluciones adoptadas en otras jurisdicciones como Estados Unidos, Francia y la Unión Europea.
27. En particular, en el ámbito de la Unión Europea, puede destacarse la Decisión de la Comisión Europea en el asunto "carne de vacuno francés", en la que se sancionó, entre otros, a varios sindicatos profesionales franceses por llevar a cabo acuerdos anticompetitivos. En su nota de prensa, la Comisión afirmó lo siguiente:

"Es la primera vez que la Comisión impone multas a los sindicatos agrícolas. La Comisión reconoce la importancia de la libertad sindical, pero los sindicatos se apartan de su misión específica cuando prestan apoyo a la celebración y a la aplicación de acuerdos



*que ignoran las normas públicas, como es el caso de las normas de competencia*⁵.

28. El recurso contra la Decisión de la Comisión fue rechazado por el Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas en su sentencia de 13 de diciembre de 2006. Dicha sentencia ha sido apelada ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas pero la infracción de la libertad sindical no está entre los motivos de casación alegados por los sindicatos sancionados.
29. En la Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la CE, de fecha 11 de diciembre de 2007⁶, relativa a las restricciones a la libertad de establecimiento derivadas de la aplicación de un convenio colectivo, el Tribunal es claro al concluir que los derechos fundamentales no están excluidos del ámbito de aplicación de las normas del Tratado, si bien su sometimiento a las mismas debe tener en cuenta el interés de los objetivos perseguidos y la necesidad y proporcionalidad de la exclusión. Así, en el párrafo 90 concluye: *«Estas restricciones pueden estar justificadas, en principio, por la protección de una razón imperiosa de interés general, como la protección de los trabajadores, siempre que se compruebe que son adecuadas para garantizar la realización del objetivo legítimo perseguido y que no van más allá de lo necesario para lograr ese objetivo»*.
30. En definitiva, tanto las Resoluciones de la CNC como las Decisiones de la Comisión Europea y del Tribunal de Justicia ponen de manifiesto que la libertad sindical no es absoluta en materia de defensa de la competencia. La legitimidad de las medidas adoptadas en el marco de un convenio colectivo, desde la óptica del Derecho de la Competencia, dependerá del objetivo perseguido por las mismas y de su necesidad y proporcionalidad para alcanzarlo.
31. En particular, el TVDC considera que las estipulaciones contenidas en los convenios colectivos no deben tener por objeto o por efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia, limitando el acceso a los mercados o el libre ejercicio de la competencia entre empresas, salvo que dichas medidas persigan un objetivo legítimo de orden social que no pueda ser alcanzado a través de otras medidas menos restrictivas para la competencia.

⁵ Decisión 2003/600/CE de la Comisión, de 2 de abril de 2003, relativa a un procedimiento de aplicación del artículo 81 CE (asunto COMP/C.38.279/F3 – Carnes de vacuno francesas. *Vid.*, Comisión Europea, nota de prensa de 2 de abril de 2003: *“La Comisión impone una multa a seis federaciones francesas por un acuerdo en el sector de la carne de vacuno”*.
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/03/479&format=HTML&aged=1&language=ES&guiLanguage=en>

⁶ TJCE 2007, 357, cuestión prejudicial en el caso C 438/05, Viking Line ABP y OÜ Viking Line Eesti,



32. Son muchos los aspectos que entran a formar parte de la negociación en procesos que concluyen con la adopción de un convenio colectivo. El derecho de la competencia nos ofrece instrumentos jurídicos para detectar y sancionar conductas restrictivas de la libre competencia que en ocasiones son fruto de cláusulas incluidas dentro de los convenios colectivos. La doctrina y la jurisprudencia existente en la materia resulta todavía insuficiente para dar respuesta a todas las interrogantes que se plantean en la búsqueda de esa línea imaginaria que separa el ámbito de la libertad sindical y el de la libertad de empresa. El TVDC en su función de órgano consultivo y dentro de la vertiente de su actividad de promoción de la competencia considera oportuno y conveniente no sólo responder a las cuestiones que se le plantean, sino también promover encuentros con las partes afectadas (centrales sindicales y organizaciones empresariales) para aclarar las circunstancias en las cuales la LDC sería de aplicación a los convenios colectivos.



4. ANÁLISIS DE LAS CONDUCTAS DESCRITAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA LIBRE COMPETENCIA

33. ADEGI plantea a este TVDC que en el ejercicio de su facultad consultiva se emita un informe en el que se pronuncie sobre si las prácticas de las centrales sindicales que se describen en el escrito constituyen o no conductas prohibidas por la LDC.
34. Como se ha precisado en el punto segundo de este informe, el TVDC no puede declarar una infracción a los artículos 1, 2 ó 3 de la LDC en el marco de un informe consultivo tal y como pretende la solicitante, por lo que cabe precisar que el contenido del informe no despliega efectos de forma inmediata, si bien podría ser invocado por las partes interesadas en el marco de un expediente sancionador que se tramite ante esta autoridad cuando se traten asuntos relacionados con el objeto del mismo.
35. Por otra parte, es necesario señalar que los convenios colectivos tienen la consideración de acuerdos desde la perspectiva del artículo 1 de la LDC y que cualquier actuación que esta autoridad pueda emprender en el marco de un expediente sancionador para analizar y en su caso constatar la existencia de una infracción a dicho precepto, se dirigiría en contra de las partes firmantes del convenio, esto es tanto la representación empresarial como la sindical.
36. En lo que respecta a las conductas objeto de este informe cabe considerar, con carácter previo a su análisis, que el artículo 4.1 de la LDC establece una exención legal, en virtud de la cual las prohibiciones previstas en los artículos 1, 2 y 3 no son de aplicación a conductas que resultan de la aplicación de una ley⁷. En consecuencia todas aquellas actividades o conductas amparadas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores u otra norma de igual rango quedarían exentas de la prohibición prevista en la normativa de defensa de la competencia.

4.1. Artículos de Convenios Colectivos que prohíben la contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

37. La prohibición de contratar trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) sin ningún tipo de motivación objetiva que justifique su introducción en un convenio colectivo, desde una perspectiva de eficiencia

⁷ Artículo 4.1 de la LDC 15/2007.: Sin perjuicio de la eventual aplicación de las disposiciones comunitarias en materia de defensa de la competencia, las prohibiciones del presente capítulo no se aplicarán a las conductas que resulten de la aplicación de una ley.



económica constituye una conducta susceptible de restringir la competencia en un doble sentido:

- Por un lado, la empresa sometida a esta prohibición ve limitada su capacidad organizativa al no poder hacer uso de un servicio ofertado en el mercado que en circunstancias determinadas puede resultar esencial para el buen funcionamiento de la empresa. Esta conducta limita la libertad del empresario y lo sitúa en una posición de desventaja competitiva, en particular en relación a otros competidores que no están sometidos a la prohibición de contratar personal a través de ETTs.
- Por otro, a través de esta prohibición se establece una barrera de entrada que afecta a las Empresas de Trabajo Temporal que actúan en el mercado, al impedir que puedan ofertar sus servicios a todas las empresas afectadas por el convenio colectivo en el que se incluye la prohibición.

38. Cabe recordar que la compatibilidad de una práctica restrictiva de la competencia con la LDC sólo puede tener lugar en los siguientes supuestos:

1. Tratándose de prácticas colusorias prohibidas por el artículo 1.1 de la LDC⁸, quedarán exentas de la prohibición cuando concurren las circunstancias previstas en los apartados 3, 4 ó 5 de la misma disposición⁹, esto es, cuando las conductas producen eficiencias en el

⁸ Artículo 1.1 LDC: Se prohíbe todo acuerdo, decisión o recomendación colectiva, o práctica concertada o conscientemente paralela, que tenga por objeto, produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o parte del mercado nacional y, en particular, los que consistan en:

- a) La fijación, de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio.
- b) La limitación o el control de la producción, la distribución, el desarrollo técnico o las inversiones.
- c) El reparto del mercado o de las fuentes de aprovisionamiento.
- d) La aplicación, en las relaciones comerciales o de servicio, de condiciones desiguales para prestaciones equivalentes que coloquen a unos competidores en situación desventajosa frente a otros.
- e) La subordinación de la celebración de contratos a la aceptación de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o con arreglo a los usos de comercio, no guarden relación con el objeto de tales contratos.

⁹ Artículo 1.3 LDC: La prohibición del apartado 1 no se aplicará a los acuerdos, decisiones, recomendaciones y prácticas que contribuyan a mejorar la producción o la comercialización y distribución de bienes y servicios o a promover el progreso técnico o económico, sin que sea necesaria decisión previa alguna a tal efecto, siempre que:

- a) Permitan a los consumidores o usuarios participar de forma equitativa de sus ventajas.
- b) No impongan a las empresas interesadas restricciones que no sean indispensables para la consecución de aquellos objetivos, y
- c) No consientan a las empresas partícipes la posibilidad de eliminar la competencia respecto de una parte sustancial de los productos o servicios contemplados.

Artículo 1.4 LDC: La prohibición del apartado 1 no se aplicará a los acuerdos, decisiones, o recomendaciones colectivas, o prácticas concertadas o conscientemente paralelas que cumplan las disposiciones establecidas en los Reglamentos Comunitarios relativos a la aplicación del apartado 3 del artículo 81 del Tratado CE a determinadas categorías de acuerdos, decisiones de asociaciones de empresa



mercado que compensan sus efectos anticompetitivos, o bien cuando se trata de conductas que están exentas en virtud de un Reglamento comunitario de exención por categorías en aplicación del artículo 101.3 TFUE o de un Real Decreto en el que se exceptúe la aplicación de la prohibición a determinada categoría de conductas en virtud del artículo 1.3 de la LDC.

2. En aplicación del artículo 4.1 de la LDC, una conducta prohibida por los artículos 1, 2 ó 3 quedará exenta de la prohibición cuando esté amparada en otra Ley¹⁰. Nos encontramos ante un supuesto de dispensa legal, de tal forma que cuando se trate de conductas resultantes de la aplicación de una Ley las mismas no quedarán prohibidas por la LDC.
 3. Finalmente, en aplicación del artículo 5 LDC no se aplicará la prohibición a las conductas que por su escasa importancia no afectan de manera significativa a las condiciones de competencia¹¹. Se trata de conductas de menor importancia que no tienen entidad suficiente para afectar al juego de la competencia en un mercado relevante determinado.
39. En el supuesto planteado por ADEGI, el TVDC considera que teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance de la prohibición absoluta de contratar con ETTs a todas las empresas de uno o varios sectores, los efectos de esta conducta en la competencia son restrictivos y su justificación debiera ser analizada bajo el prisma del artículo 1.3.LDC (eficiencias) o del artículo 4 LDC (exención legal) ya que una prohibición tan genérica y extensa no puede ampararse en el artículo 5 de la Ley.
40. No obstante, en lo que respecta a la exención legal prevista en el artículo 4.1 LDC cabe señalar que la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹² prevé de forma expresa la posibilidad de contratar trabajadores para cederlos a otras empresas, siempre que se efectúe a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas y asimismo establece las condiciones que deben cumplimentarse en este tipo de relación contractual.¹³

y prácticas concertadas, incluso cuando las correspondientes conductas no puedan afectar al comercio entre los Estados miembros de la UE.

Artículo 1.5 LDC: Asimismo, el Gobierno podrá declarar mediante Real Decreto la aplicación del apartado 3 del presente artículo a determinadas categorías de conductas, previo informe del Consejo de Defensa de la Competencia y de la Comisión Nacional de la Competencia.

¹⁰ Artículo 4.1 LDC: Sin perjuicio de la eventual aplicación de las disposiciones comunitarias en materia de defensa de la competencia, las prohibiciones del presente capítulo no se aplicarán a las conductas que resulten de la aplicación de una ley.

¹¹ Artículo 5 LDC: Sin perjuicio de la eventual aplicación de las disposiciones comunitarias en materia de defensa de la competencia, las prohibiciones del presente capítulo no se aplicarán a las conductas que resulten de la aplicación de una ley.

¹² RDL 1/1995, de 24 de marzo. BOE 29 de marzo de 1995, núm. 75, pág. 9654.

¹³ **Artículo 43.Cesión de trabajadores**



4.2. La prohibición de subcontratación de obras y servicios

41. Como en el supuesto anterior una cláusula de un convenio colectivo que prohíbe a las empresas sometidas al mismo la posibilidad de subcontratar obras o servicios con otras empresas, sin ningún tipo de precisión en cuanto al tipo de contratación o sector concernido, es susceptible de restringir la competencia en un doble sentido:

- Limita la libertad y la capacidad del empresario de acudir al mercado para contratar la realización de una obra o de un servicio determinado que o bien no puede realizar con sus medios propios o bien puede realizarlo con medios ajenos en condiciones más ventajosas.
- Excluye a las empresas que realizan obras u ofrecen servicios de la posibilidad de ser subcontratadas por cualquier empresa perteneciente al sector en el que se firmó el convenio colectivo.

42. Desde la perspectiva del Derecho de la Competencia este tipo de cláusulas son dañinas y sólo pueden encontrar una justificación, desde una perspectiva laboral, en la protección y la conservación de determinados puestos de trabajo que con el tiempo pudieran ser amortizados y suprimidos a fin de externalizar (a través de una subcontratación) la actividad desarrollada.

43. Obviamente, resulta difícil que este tipo de cláusulas produzca eficiencias en el mercado que compensen las restricciones a la competencia anteriormente descritas. Por otra parte tampoco encuentran amparo en el Estatuto de los Trabajadores, ya que en él se prevé expresamente la posibilidad de llevar a cabo este tipo de contratos.¹⁴

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

¹⁴ Artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores



44. En consecuencia cabe significar que la inclusión de esta cláusula en un convenio colectivo puede determinar la existencia de una restricción a la competencia prohibida en el artículo 1 de la LDC.

4.3. La obligación de elegir las Mutuas Patronales mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores

45. El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores establece de forma expresa que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Bajo esta perspectiva de amplitud de libertad de negociación y según el artículo 85 del ET, los convenios podrán regular materias de índole económica, laboral y sindical, dentro del respeto a las leyes.

46. La cláusula que obliga a elegir la mutua patronal de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores no constituye una restricción a la competencia, ya que no implica una limitación de principio que excluya a determinadas empresas o mutuas de la posibilidad de contratar con las empresas del sector concernido por un convenio colectivo. Se trata, por tanto, de una cláusula que entra dentro del ámbito de la negociación colectiva y que no incide de forma negativa en el ámbito del derecho de la competencia, salvo que en la práctica se demuestre que tiene efectos excluyentes. Tal sería el caso, por ejemplo, si las partes negociadoras decidiesen excluir de forma expresa del proceso negociador a determinadas empresas (mutuas) que objetivamente cumplen las condiciones necesarias que se requieren para prestar el servicio demandado y de esta manera privasen a las empresas del sector de la posibilidad de poder contratar a dichas empresas sin un motivo objetivo que lo justifique.

4.4. La automática subrogación empresarial en caso de finalización de contratos de obras y servicios de tal forma que la empresa entrante se vea obligada a asumir en su plantilla a todos los trabajadores de la empresa saliente de la contrata

47. ADEGI advierte en su escrito que las cláusulas que obligan a la subrogación empresarial en sectores ligados al sector de la construcción, como es el caso del convenio colectivo para la Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa, tienen un efecto que se ve agravado de forma relevante por la actuación que la Administración Pública está llevando a cabo en las convocatorias de concurso público al exigir ésta, dentro de los pliegos de condiciones, como requisito obligatorio y específico que han de cumplir las empresas adjudicatarias que se cumpla con la subrogación automática establecida en el convenio colectivo.

48. A este respecto, cabe señalar que este tipo de cláusulas tiene por objeto la preservación del empleo en los sectores concernidos (limpieza, seguridad



privada, obras públicas, etc.). Es cierto que la situación competitiva de las empresas que presentan ofertas en este tipo de concursos públicos no es la misma, ya que el concesionario titular de una contrata dispone de una mejor información sobre las características del sector o de las redes que gestiona a veces después de mucho tiempo, lo que le permite tener un conocimiento más exhaustivo de las condiciones y de los obstáculos para su explotación. Ello puede constituir un elemento disuasorio para los competidores, nuevos entrantes que presenten ofertas en el concurso, sin embargo, en el momento actual de la jurisprudencia, con alguna salvedad que se ha presentado en Francia, se trata de un aspecto reconocido en el derecho laboral que no admite limitaciones del derecho de la competencia.

49. En efecto, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas¹⁵ ha considerado que la obligación de subrogarse en el personal de una contrata no es susceptible de falsear el juego de la competencia, incluso si el anterior titular de una concesión vuelve a presentar una oferta para continuar gestionando el servicio.

50. En este asunto, el TJCE debía pronunciarse sobre la compatibilidad de la Directiva 92/50 de 18 de junio de 1992 relativa a la coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de servicios con la Directiva 77/187 del 14 de febrero de 1977 relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (hoy en día Directiva 2001/23 del 12 de marzo de 2001). A este respecto cabe citar de forma literal lo mencionado por el Tribunal: “una operación regulada por la Directiva 92/50 no se puede analizar en el sentido de que cuestiona los objetivos de esta última. La Directiva 92/50 no tiene en absoluto por objeto eximir a las entidades adjudicadoras y a los prestadores que propongan sus servicios para los contratos de que se trata de la totalidad de las legislaciones y normativas aplicables a las actividades en cuestión, en particular, en el ámbito social o en el de la seguridad, de modo que las ofertas puedan hacerse sin tener en cuenta dichas normas. La Directiva 92/50 pretende que, en cumplimiento de esas legislaciones o normativas y en las condiciones que impone, los operadores disfruten de la igualdad de oportunidades, en particular, para ejercitar sus derechos de libertad de establecimiento y de libre prestación de servicios.

En este contexto, los operadores conservan su margen de maniobra para hacer jugar la competencia entre ellos y presentar ofertas distintas. Igualmente, el operador que presenta una oferta debe poder evaluar, en caso de que ésta tenga éxito, si le interesará comprar activos significativos al actual concesionario y hacerse cargo de todo su personal o de una parte del mismo o si estará obligado a hacerlo y, en su caso, si se encontrará en una situación de transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 77/187.

¹⁵ Sentencia del TJCE del 25 de enero de 2001, asunto C-172/99, Oy Likenne Ab, Rep. I, pg. 745.



Esta evaluación, y la de los costes derivados de las diferentes soluciones posibles, forma parte del juego de la competencia y no puede ser analizada como reveladora de una infracción del principio de seguridad jurídica. Cualquier iniciativa en el ámbito de la competencia está sujeta efectivamente a una parte de incertidumbre con respecto a cierto número de parámetros y es responsabilidad de los operadores efectuar análisis realistas. Desde luego, la empresa que ha sido la antigua concesionaria conoce exactamente, a diferencia de sus competidores, los costes en que tuvo que incurrir para garantizar el servicio que es objeto del contrato público; sin embargo, por un lado, esta situación es inherente al sistema y no puede justificar la inaplicación de las legislaciones sociales y, por otro lado, esta ventaja queda probablemente compensada, en la mayoría de los casos, por la mayor dificultad de dicha empresa para modificar sus condiciones de explotación con objeto de adaptarlas a las nuevas condiciones de la licitación, en comparación con competidores que presenten una oferta a partir de una situación ajena por completo a explotación de dicho servicio.”

51. Siguiendo este mismo razonamiento del TJCE, este Tribunal estima que las cláusulas que obligan a la subrogación del personal, que aparecen en determinados convenios colectivos, en principio no contravienen el derecho de la competencia ya que están amparadas en la propia normativa laboral. Así, la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge esta figura de forma expresa.¹⁶

¹⁶ **Artículo 44: La sucesión de empresa**

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos «intervivos», responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos



5. CONCLUSIONES

52. La libertad sindical y la libertad de empresa constituyen principios fundamentales protegidos por la Constitución española que tienen un desarrollo normativo en ámbitos paralelos y complementarios. Ambos principios deben convivir de forma pacífica y respetuosa a fin de no invadir derechos que no les son propios y que pueden perjudicar y afectar negativamente al buen funcionamiento de los mercados, aspecto que resulta esencial para promover el desarrollo económico en un sistema de economía de mercado.

53. El artículo 38 de la constitución española reconoce la libertad de empresa y la defensa de la libre competencia se convierte en objetivo imprescindible de la política económica en cuanto que sirve para optimizar los procesos productivos y se traduce en mejores opciones para los consumidores y en definitiva en un mayor bienestar para la sociedad. Ello determina que el Derecho de la Competencia deba tener un espacio propio de actuación dentro del cual existen espacios comunes de convivencia con el Derecho del trabajo.

afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión;
- b) Motivos de la transmisión;
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.



54. La legislación laboral y el reconocimiento a la negociación colectiva permite la fijación de normas protectoras de los trabajadores, determinando límites a la libertad de contratación que no atentan contra el derecho a la libre competencia. La legislación laboral y los convenios colectivos tienen su propio espacio de desenvolvimiento que, salvo utilización desviada, resulta perfectamente compatible con el derecho de la competencia.
55. Conocer los límites que afectan al desarrollo de ambas libertades y que en definitiva determinan el alcance de ambas ramas del derecho constituye una necesidad cada vez más apremiante a juicio de este Tribunal. En efecto, una utilización desviada del derecho laboral que, desentendiéndose de sus naturales funciones tuitivas de los derechos de los trabajadores, se ponga al servicio de otros intereses puede afectar frontalmente al Derecho de la competencia. Se trata de situaciones que se presentan con relativa frecuencia en convenios colectivos y que son más o menos detectables en función de la cobertura jurídica bajo la cual se exteriorizan.
56. Tanto a nivel europeo como a nivel nacional se reconoce que determinados efectos restrictivos de la competencia son inherentes a la negociación colectiva, sin embargo, es preciso analizar en cada caso si la naturaleza y el objeto de los acuerdos restrictivos justifican su exclusión del ámbito de las normas de competencia y si son necesarios y proporcionales para alcanzar sus objetivos.
57. En lo que respecta a las cuestiones planteadas por ADEGI, como se ha puesto de manifiesto en el informe, su compatibilidad con la normativa de competencia debe ser analizada en el marco de un expediente sancionador para dar la posibilidad a las partes interesadas de exponer sus alegaciones y, asimismo para que el Tribunal pueda adoptar una resolución con todas las garantías. No obstante, teniendo en cuenta que se trata de una materia ciertamente delicada y poco desarrollada desde una perspectiva doctrinal y jurisprudencial, este Tribunal estima conveniente abordar esta cuestión en el marco de sus actividades de promoción de la competencia.
58. La promoción de la competencia se desarrolla a través de una amplia y variada gama de actividades dirigidas a fomentar la cultura de competencia. A través de las actividades de promoción de la competencia el TVDC trata de impulsar el conocimiento y el interés por la defensa de la competencia, por ejemplo, a través de la realización de estudios y documentos de trabajo específicos o mediante la organización seminarios técnicos en materia de defensa de la competencia.
59. En un sentido más estricto, las tareas de promoción de la competencia se concretan en la puesta en aplicación de medidas dirigidas a impulsar la competencia en sectores en los que existen problemas generados por el marco regulatorio existente o por la propia estructura del mercado que



impide que la competencia se desarrolle de forma ortodoxa. Las actividades del Tribunal se manifiestan a través de la realización de informes sectoriales, que suelen incluir propuestas de liberalización, desregulación o modificación normativa. En muchas ocasiones, el destinatario de dichos informes es la administración pública.

60. Este Tribunal entiende necesario promover la competencia en el ámbito de los convenios colectivos haciendo uso de las facultades que le concede la LDC. Para ello propone llevar a efecto la creación y la tutela de un foro adecuado en la CAE, con una composición representativa de las organizaciones empresariales y de los sindicatos de trabajadores en el marco del cual se reflexione sobre la forma de llevar a efecto la conciliación y el respeto de los dos marcos normativos en causa (el laboral y el de competencia) y en el que se analicen los aspectos más conflictivos en los que pueden producirse injerencias que desvirtúen su efecto útil y que consecuentemente afecten al normal desarrollo de ambas libertades. Se trata de buscar la adopción de las medidas adecuadas para alcanzar el deseable equilibrio en el ejercicio de ambas libertades reconocidas en la Constitución.
61. Durante el año 2011 el TVDC emprenderá una ronda de reuniones con las organizaciones de empresarios y las centrales sindicales a fin de determinar las pautas a seguir para la puesta en marcha del citado foro, en un plazo razonable.

En Vitoria-Gasteiz, a 31 de enero de 2011.

EI PRESIDENTE
JOSEBA ANDONI BIKANDI ARANA

EL VICEPRESIDENTE
JUAN LUIS CRUCELEGUI GARATE

VOCAL
M^a PILAR CANEDO ARRILLAGA

EL SECRETARIO
JOSE ANTONIO SANGRONIZ OTAEGI