

CONSEJO DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

RESOLUCIÓN S/12/2026, CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS SEVILLA

Pleno

D. Juan de Dios del Pino Cabello, presidente del Consejo.

D. José Ignacio Castillo Manzano, vocal primero del Consejo

Dña. M.ª Ángeles Gómez Barea, secretaria del Consejo P.A. (Art. 13.2 Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía).

El Consejo de la Competencia de Andalucía (en adelante, CCA), en su sesión de fecha 23 de julio de 2026, válidamente constituido con la composición anteriormente expresada, y siendo ponente D. José Ignacio Castillo Manzano, ha dictado la siguiente Resolución en el asunto de referencia 16/2024 CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS SEVILLA, por presuntas conductas anticompetitivas contrarias a la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (en adelante, LDC).

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 1 de abril de 2024 D. AAA, en nombre y representación de la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS INSTALADORAS DE SEVILLA (en adelante, EPYME), interviniendo en su condición de Secretario General, presenta en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía un escrito de denuncia contra los sindicatos COMISIONES OBRERAS (en adelante, CC.OO.) y UNION GENERAL DE TRABAJADORES (en adelante UGT), así como contra la FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE SEVILLA (en adelante, FEDEME), en el que manifiesta que el 1 de enero de 2024 había entrado en vigor la «Disposición Extraordinaria Formación y Plus Compensatorio de Formación» del Convenio Colectivo del Sector «Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla», aprobado por la Comisión Negociadora compuesta por las entidades denunciadas, y que obliga directamente a los asociados a EPYME, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 1 de dicho Convenio:





«A la vista de un ámbito de aplicación tan extenso, muchos de nuestros asociados resultan obligados a adoptar las medidas previstas en la Disposición Extraordinaria y a asumir los costes que conlleva tal circunstancia, por lo que con el fin de evitarlos opten por afiliarse a FEDEME y abandonar a EPYME, infringiendo con ello la defensa de la competencia y la libertad de empresa.

En consecuencia, la entidad EPYME ostenta la condición de interesado en el presente procedimiento, por resultar promotor del expediente sancionador y titular de derechos e intereses legítimos, tanto individuales como colectivos, todo ello al amparo de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la Ley 39/2015».

La mencionada Disposición Extraordinaria, publicada en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla de 6 de noviembre de 2023, establece:

«A) Formación

1. Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación de los puestos de trabajo, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso.

Asimismo, las organizaciones firmantes podrán cooperar en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias, requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas convenientes.

A tal efecto, las partes firmantes acuerdan crear una comisión de formación al objeto de analizar las necesidades reales del sector y formular a la comisión negociadora las propuestas para la elaboración de un catálogo de especialidades formativas prioritarias del sector para la provincia de Sevilla. Mientras se elabora el mismo, y se articula en su caso un plan de formación estatal al amparo del IV CEM, se tomará como referencia a los efectos del presente artículo tanto el catálogo estatal actual de especialidades formativas del sector metal, como los planes formativos de las organizaciones firmantes del presente convenio.

B) Plus compensatorio de formación.

1. En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con un empresariado y unas personas trabajadoras con formación adecuada y permanentemente actualizada, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, al amparo de las referencias establecidas en el tercer párrafo del apartado A) de este artículo y/o que a su vez garantice la adecuada formación en PRL según lo dispuesto en los Capítulos XVII y XVIII y concordantes del IV CEM o aquellos que los sustituyan en los sucesivos CEM.

2. Dicha participación en el plan formativo conformado según lo expresado en el apartado A), deberá ejecutarse a través de:



I. La participación en planes de formación de la organización empresarial representativa del sector del Metal firmante del presente convenio (Fedeme), o asociaciones integradas en la misma, que colaboren activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas afectadas por este convenio.

II. La participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas, sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan con el objetivo de mejorar la formación, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1) de este artículo.

III. La participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos firmantes del presente convenio (CCOO y UGT).

3. A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

I. Mediante certificación expedida por la organización empresarial más representativa del sector y firmante del presente convenio (Fedeme), participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la comisión paritaria.

II. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas del sector y firmantes del presente convenio, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado a la comisión paritaria.

III. Mediante certificación expedida por la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) desde el momento en que adquiera, en su caso, competencia certificadora en materia de planes de formación. Hasta entonces será la Comisión Paritaria del Convenio Provincial (compuesta por las mismas organizaciones que la FMF a nivel estatal) la competente para la emisión del certificado acreditativo.

Previamente, la empresa hará la solicitud correspondiente a la Comisión Paritaria, en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este convenio.

A dicha solicitud, que deberá ajustarse al modelo que confeccionará la indicada Comisión, se deberán acompañar los documentos que esta determine y, en todo caso, la acreditación de haber efectuado la petición de informe a la RLT, en su caso, a la que se refiere el art. 64.5 e) del Estatuto de los Trabajadores y el informe emitido si existiera, así como la acreditación del abono de los gastos de gestión que esta homologación conlleva y que quedarán establecidos por la Comisión Paritaria.

IV. Dichas certificaciones tendrán validez anual, debiendo ser renovadas con los mismos requisitos señalados anteriormente, por idéntico periodo previa solicitud a la Comisión Paritaria de conformidad con el procedimiento establecido y si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su primera expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

4. Aquellas empresas que no acrediten su participación, en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de treinta euros mensuales (30,00 €) durante la vigencia del presente convenio.



Será la dirección de la empresa, oída la RLT de conformidad con lo previsto en el art. 64.5 e) del ET, la que determinará el grado de participación y los contenidos de la formación, así como las personas participantes a incluir en su plan o planes formativos, los cuales comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso.

No se generará derecho individual a este plus, siempre que la empresa acredite lo establecido en el apartado 3 a lo largo del año.

Las obligaciones derivadas del presente artículo entraran en vigor el 1 de enero de 2024.

5. Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre empresa y personas trabajadoras, en la aplicación de este artículo, deberá someterse en primera instancia a la Comisión Paritaria del convenio.

6. El tiempo destinado a la formación regulada en este artículo correrá a cargo de la empresa».

La entidad denunciante extrae de la aplicación de esta Disposición Extraordinaria las siguientes conclusiones:

«Sobre la base de lo anterior y en resumidas cuentas, desde el día 1 de enero de 2024 resulta obligatorio para todas las empresas y personas a las que resulta de aplicación Convenio Colectivo del Sector “Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla” desarrollar los planes de formación, de acuerdo con lo siguiente:

- Asociados a FEDEME, mediante certificación expedida por esta.

- Para las empresas y personas que realicen formación a través de CC.OO. o U.G.T., mediante certificación expedida por estos en el mismo sentido.

- Para aquellas empresas y personas sin vinculación a las partes del Convenio, mediante certificación expedida por la Comisión Paritaria.

De este modo, las entidades que no están asociadas o tienen vinculación con FEDEME, U.G.T. o CC.OO., solo tienen dos formas para cumplir con el Convenio.

- Abonar una tasa anual - más el coste de impartir la formación- y presentar y justificar ante la Comisión Paritaria la existencia y ejecución de un plan formativo propio, el cual debe ser autorizado con carácter previo. El importe de la tasa es el siguiente:

o De 1 a 49 trabajadores, el importe de la tasa es de 700.- € anuales.

o De 50 a 500 trabajadores, el importe de la tasa es de 850.- € anuales.

o Más de 500 trabajadores, el importe de la tasa es de 1000.- € anuales.

o Ejecución: cursos hasta 20 horas de duración 30 €/curso.

o Ejecución: cursos con duración superior a 20 horas 50 €/curso.

- Abonar el plus de formación de 30.- € mensuales por trabajador.

A efectos prácticos, la consecuencia de lo anterior es que si no eres asociado de FEDEME tienes que abonar las tasas anuales -cuyo importe depende del número de trabajadores-, pero si eres asociado a FEDEME no tienes que abonar importe alguno en concepto de tasa, circunstancia esta que a todas luces constituye una limitación de la competencia así como tampoco el plus de formación, pues cualquier opción que no sea asociarse a la entidad FEDEME es más costosa que para las personas y empresas a las que resulta de aplicación el Convenio Colectivo.



Asimismo, podemos concluir que el “plus de formación” en modo alguno garantiza la formación de los trabajadores, constituyendo su objetivo la adhesión de las personas y empresas afectadas por el Convenio a una sola organización empresarial, en este caso, FEDEME, sin que exista justificación alguna de las concretas razones por las que otras entidades no pueda impartir su formación sin necesidad de que sus destinatarios tengan que, bien abonar el plus de formación, bien asociarse a FEDEME o abonar las tasas que establece la Disposición Extraordinaria.

A nuestro juicio los hechos descritos constituyen una limitación a la libre competencia, que impide la libre elección de las personas y empresas que se encuentran dentro del ámbito del Convenio, infringiendo con ello lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia.»

EPYME entiende que tal Disposición Extraordinaria infringe el artículo 1 de la LDC, lo que la sitúa en una situación similar al «plus de formación» incluido en algunos convenios colectivos, contra el que se ha pronunciado en diversas ocasiones el Consejo de la Competencia de Andalucía, considerándolo contrario a la libertad de empresa y a la defensa de la competencia.

Por ello, EPYME solicita, por una parte, la incoación de expediente sancionador a las entidades denunciadas, y, por otra, que se le reconozca la condición de interesado. Asimismo, solicita «la adopción de la MEDIDA PROVISIONAL consistente en la suspensión de los efectos y ejecutividad de la Disposición Extraordinaria para EPYME y sus entidades asociadas, de forma simultánea al inicio del procedimiento administrativo», argumentando que se cumplen en este caso los requisitos de apariencia de buen derecho y peligro por la mora procesal exigidos por el artículo 56 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP).

Con fecha 4 de junio de 2024 EPYME presenta un escrito que reitera el 13 de septiembre de 2024 en el que solicita información sobre el estado de tramitación de su denuncia. Ambos escritos son objeto de respuesta por el Departamento de Investigación de Defensa de la Competencia de Andalucía (en adelante, DI) el día 18 de septiembre de 2024, mediante el cual comunicó que solo si tuviera lugar la incoación de un expediente sancionador podría reconocerse a EPYME la condición de interesado y proporcionársele la información solicitada; en otro caso, si no se apreciase indicios racionales de infracción, le sería notificado el eventual archivo de las actuaciones por parte del Consejo de la Competencia de Andalucía (en adelante, CCA).

Segundo.- Con fecha 8 de abril de 2024 se trasladó la denuncia a la Dirección de Competencia de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (en adelante, CNMC), remitiéndole igualmente la propuesta de asignación conforme a lo previsto en el artículo 5 de la Ley 1/2002, de 21 de febrero, de Coordinación de las Competencias del Estado y las Comunidades Autónomas en materia de Defensa de la Competencia (en adelante, Ley 1/2002). Con fecha 15 de abril de 2024, la Dirección de Competencia de la CNMC consideró a la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía (en adelante, ACREA) como autoridad autonómica competente para conocer del asunto,



solicitando que se declarara a aquella como parte interesada en el procedimiento a que, en su caso, diera lugar.

Tercero.- Con fecha 3 de junio de 2024 el Director del DI acordó la realización de una información reservada, en relación con la presunta conducta contraria a la LDC atribuida por la denuncia a CC.OO., UGT y FEDEME, a fin de determinar con carácter preliminar si concurrían las circunstancias que justificasen la incoación de un expediente sancionador.

En ejecución de dicho acuerdo, con la misma fecha se remite a cada una de las entidades denunciadas un requerimiento en el que se solicita la aportación de la siguiente información:

- Aplicación realizada de la citada Disposición Extraordinaria por cada entidad.
- Conceptos y cantidades fijadas en la tarifa presuntamente establecida por certificar la participación de las empresas en los planes de formación previstos en dicha Disposición Extraordinaria.
- Diferencias, en su caso, en la aplicación de la mencionada Disposición Extraordinaria a las empresas que realicen formación o no a través de cada entidad.
- Número y relación de empresas que han solicitado la certificación en 2024, distinguiendo entre las que realicen formación o no a través de cada entidad.

Con fecha 17 de junio de 2024 D. BBB, en su condición de Director Gerente de FEDEME, responde al requerimiento, manifestando en primer término que la citada Disposición Extraordinaria se encuentra implantada en diversas Comunidades Autónomas mediante convenios colectivos de ámbito provincial y que sentencias de los Tribunales de Justicia de Castilla y León y de Canarias han confirmado su legalidad.

En segundo término, FEDEME se refiere a los planes de formación, los sistemas establecidos para su acreditación, la naturaleza salarial del plus compensatorio de formación, la justificación de su existencia y cuantía.

Como respuesta a las cuestiones planteadas en el requerimiento, FEDEME manifiesta, con respecto a la aplicación que ha realizado de la Disposición Extraordinaria, que por ser 2024 el primer año de su vigencia aún no se ha consolidado el número de empresas que ha optado por cada vía de acreditación del plan de formación:

«De este modo, los datos que podemos suministrar son los siguientes

▪ *Vía 1: FEDEME*

A la fecha, un total de 170 empresas asociadas han comunicado inicialmente el plan de formación que desarrollarán durante el 2024, quedando pendiente la acreditación de su ejecución a los efectos de acceder a la certificación que, en su caso, será emitida por FEDEME, no habiéndose, consecuentemente, facilitado ninguna certificación en la fecha de redacción del presente escrito.



▪ *Vía 2 (Organizaciones sindicales): Esta Federación no cuenta con información sobre el número de empresas que, a fecha actual, pueden estar participando en los planes formativos sectoriales desarrollados por CCOO y UGT.*

▪ *Vía 3 (Plan propio – Comisión Paritaria): A fecha actual 2 empresas han solicitado la homologación de su plan de formación 2024 ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla (hasta el 30.09.2024 las empresas del sector pueden registrar esta solicitud).*

Igualmente, esta Federación tiene constancia de que numerosas empresas han asumido el abono del plus de formación – 30 euros/trabajador- en sus nóminas desde el mes de enero de 2024, aun cuando no podemos aportar el número exacto de las que han optado por esta vía.

El Acta de la Comisión Paritaria de 19 de octubre de 2023 – publicada en BOP de Sevilla de 28 de noviembre de 2023 - en la que se recoge el procedimiento de homologación del Plan de Formación y de sus gastos de tramitación es quizás el desarrollo más importante en cuanto a aplicación se refiere de la tan citada Disposición Extraordinaria.

En la misma se aprueba el “Modelo de solicitud de acreditación del plan formativo”, identificando los documentos necesarios a aportar junto con la misma para la correcta acreditación del correspondiente plan:

- 1. Escrito de solicitud de acreditación del plan formativo junto con Anexo (incluye Plan de Actuación, Perfil Profesional y Titulación de las personas que imparten la formación, identificación y descripción de los centros de formación a utilizar).*
- 2. Escrituras Entidad o Poderes del o la Representante Legal si es primera solicitud o ha variado la persona representante solicitante.*
- 3. Declaración responsable representante centro de formación.*
- 4. Petición de informe a la RLT/declaración responsable de no existencia de RLT.*
- 5. Informe RLT / Comité de Empresa (firma y sello) o declaración responsable de no emisión*
- 6. Justificante de abono gastos de gestión.*

Consta igualmente en dicha Acta la aprobación de los gastos de gestión que esta acreditación conlleva y que se calcula en función del número de personas trabajadoras de la empresa que presente la solicitud, y de la extensión y número de cursos que integren el plan propuesto:

☒ *Acreditación inicial de Plan Formativo (ANUAL)*

Número personas trabajadoras de la empresa Importe gastos de gestión

De 1 a 49 700,00.-€

De 50 a 500 850,00.-€

A partir de 501 1.000,00. -€

☒ *Ejecución: cursos hasta 20 horas de duración 30 €/curso*

☒ *Ejecución: cursos con duración superior a 20 horas 50 €/curso.*

En cuanto al Procedimiento de homologación del Plan Formativo, consta en dicha Acta la descripción de sus fases:



1. Fase de acreditación inicial. -

En un plazo máximo de 30 días desde la recepción de la solicitud, la Comisión emitirá la correspondiente Acta, en la que podrá requerir aclaraciones y/o subsanaciones a la entidad solicitante si es necesario para la resolución definitiva del procedimiento.

En caso de que la Comisión Paritaria acuerde la homologación del plan formativo presentado se remitirá a la empresa solicitante, el acta que así lo indique, acta que tendrá valor de documento acreditativo para la empresa solicitante del cumplimiento de la “Disposición Extraordinaria. Formación y Plus Compensatorio de Formación” y que conforme a lo recogido en el mismo “tendrá validez anual, debiendo ser renovadas con los mismos requisitos señalados anteriormente, por idéntico periodo previa solicitud a la comisión paritaria de conformidad con el procedimiento establecido y si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su primera expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir”.

La solicitud de renovación deberá presentarse en el mes anterior a la pérdida de vigencia.

Asimismo, se comunicará a la empresa solicitante si el plan formativo no puede homologarse y las razones para ello, mediante la remisión de la oportuna acta.

A la fecha de presentación de la solicitud conforme al procedimiento y/o renovación quedará suspendida la aplicación de la “Disposición Extraordinaria. Formación y Plus Compensatorio de Formación” hasta la finalización del proceso acreditativo.

2. Fase de ejecución del plan de formación. -

Resuelta la acreditación inicial del Plan de Formación, la empresa deberá notificar la ejecución de las acciones formativas efectivamente realizadas, facilitando así el seguimiento del Plan y verificación del mantenimiento de las condiciones de acreditación por parte de la Comisión.

A tal efecto y durante los 10 días posteriores a la finalización del plan, deberá presentarse a través del formulario web disponible en <https://www.fedeme.es/> el resumen de la ejecución de acciones formativas realizadas que contenga:

- Calendario de impartición: Denominación de la acción, modalidad de impartición, fechas de inicio y de finalización, duración y horario.*
- Entidad y Centro de impartición*
- Número de participantes de cada acción formativa con expresión de cuantos la han finalizado*

En el marco de sus competencias, la Comisión Paritaria podrá requerir a la empresa que acredite la ejecución de su Plan de Formación.

La Comisión, atendiendo a posibles dificultades de planificación en este primer año de vigencia, acuerda – y consta en la citada Acta - que el plazo para la presentación de la solicitud de homologación termine el 30 de septiembre de cada año natural o día inmediatamente hábil posterior.

Se hace referencia al Acta y se expone en detalle lo referente al Procedimiento de homologación – y determinación correlativa de su coste – para poner de manifiesto que el mismo no constituye



un mero automatismo de aprobación por el mero pago de unas cantidades o por la pertenencia o no a determinada organización empresarial o sindical: la homologación y la certificación son el resultado de un efectivo y real proceso de comprobación y constatación de la real impartición de formación a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio, así como de la corrección de tal formación. Y en esa línea están actuando los agentes sociales en la aplicación de la Disposición Extraordinaria».

En cuanto a las cantidades fijadas para la certificación de los planes de formación, FEDEME expone:

«Así, las tasas aprobadas (al igual que sucede en la práctica totalidad de los Convenios provinciales del metal referenciados en la introducción de este escrito) toman como referencia las aprobadas por el Consejo de Dirección de la entidad estatal FUNDACION DEL METAL para la formación, cualificación y el empleo (FMF) para los procesos de homologación de entidades de formación y notificación de acciones formativas:

Acreditación inicial de Plan Formativo (ANUAL): 700 €

En este apartado, estimamos pertinente recordar, también, que para la fijación de las tasas de tramitación del procedimiento de homologación de planes de formación por la Comisión Paritaria del CC Siderometalúrgico de Sevilla, para este órgano resultaron relevantes los importes establecidos previamente y para la misma finalidad, por las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos Siderometalúrgicos de las provincias de Zaragoza y Valencia, y que han sido referentes para la implantación, como decimos, de los precios establecidos en la provincia de Sevilla, al venir funcionando de manera pacífica y no impugnada los procedimientos de homologación que desarrollan las Comisiones Paritarias de estos dos Convenios Colectivos del metal – Zaragoza y Valencia- y que resultan idénticos al que se tramita por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Siderometalúrgico sevillano».

Sobre las diferencias, en su caso, en la aplicación de la mencionada Disposición Extraordinaria a las empresas asociadas o no asociadas a FEDEME, esta responde:

«En este apartado resulta necesario realizar, también, una aclaración sobre el mecanismo de funcionamiento de la Federación de Empresarios del metal de Sevilla- FEDEME- con sus asociados en el marco de la Disposición Extraordinaria de Formación del Convenio colectivos Siderometalúrgico de Sevilla. FEDEME cuenta con un Plan de formación sectorial anual validado y diseñado en coordinación con el Plan de Formación Sectorial publicado por CONFEMETAL para el sector, una relación y diseño de acciones formativas que pone a disposición de sus empresas asociadas, aun cuando la Federación no se ocupe de la impartición directa de estas acciones formativas, siendo libres las empresas asociadas de elegir la entidad de formación de impartición de las mismas.

A raíz de la entrada en vigor de la Disposición Extraordinaria de Formación precitada, el Departamento de Formación de FEDEME ha establecido un procedimiento para la comunicación/ acreditación de la ejecución de las acciones formativas que la empresa asociada a FEDEME elige realizar cada año, procedimiento que se recoge en el documento que ha sido aportado “Protocolo de actuación del Departamento de Formación de FEDEME para la revisión y certificación de los planes de formación de sus empresas asociadas”,

Con todo ello, debemos destacar que la sola pertenencia a la Federación no supone, de manera automática, el acceso a la certificación del correspondiente plan de formación exigida por la precitada Disposición Extraordinaria, sin que previamente el asociado haya comunicado y



acreditado la ejecución de acciones formativas dentro del Plan Sectorial de Formación del que la Federación dispone, como decimos, anualmente.

Por su parte, la relación que mantiene la Federación con las empresas no asociadas a FEDEME, en el marco de la indicada Disposición Extraordinaria es nula. Esto es, la relación de estas empresas habrá de articularse, en su caso, con la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, en el supuesto de que éstas quieran solicitar e instar el correspondiente procedimiento de homologación/ certificación ante dicho órgano colegiado».

Acerca del número y relación de empresas que ha solicitado la certificación en 2024, distinguiendo entre asociadas y no asociadas a FEDEME, esta expresa lo siguiente:

«Valga lo dicho en apartados anteriores sobre el motivo de la no existencia de muchos datos al respecto a la fecha actual.

No obstante, y atendiendo a la confusión que puede derivarse de los términos en los que el requerimiento de información recibido se expresa (“...empresas que ha solicitado la certificación en 2024, distinguiendo entre asociadas y no asociadas a FEDEME”) debemos reiterarnos en lo expresado.

El número de empresas no asociadas a FEDEME que han solicitado certificación en 2024 a esta Federación es cero, sin que esta posibilidad pueda producirse o esté prevista legalmente.

Existe para estas empresas, si así lo quieren, la opción de solicitar homologación/certificación de su plan de formación a la Comisión Paritaria del Convenio si deciden acudir a esta vía, a los efectos de dar cumplimiento a los contenidos de la Disposición Extraordinaria de Formación.

El número de empresas no asociadas a FEDEME que a fecha actual han solicitado la homologación de su plan de formación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo son 2; INGENIERIA DEL AGUA Y LA ENERGIA, INAGEN, S.L., SAVILCON MONTAJE INDUSTRIAL, S.L., entendiendo que, habida cuenta que el plazo para incoar dicha solicitud expira el 30 de septiembre de 2024, habrán de registrarse más solicitudes por parte de empresas del sector que elijan esta vía de certificación.

Por su parte, el número de empresas asociadas a FEDEME que a fecha actual han iniciado el procedimiento para la certificación de su plan de formación con nuestra entidad- por la posibilidad de estar integrados y participar en el Plan de Formación Sectorial anual de FEDEME - es de 170 empresas, cuya relación se recoge en documento adjunto.

Como ha sido ya explicado, sólo en el caso de que las empresas asociadas a FEDEME comuniquen su plan de actuación en materia formativa y ejecuten las correspondientes acciones formativas, acreditando su impartición, accederán a la certificación emitida por la Federación, contando para ello hasta el 31.12.2024, por tratarse de un plan de formación de carácter anual, sin que a la fecha actual FEDEME haya facilitado certificación alguna a ningún asociado».

Tras dar respuesta a las informaciones requeridas por la ACREA, FEDEME argumenta que, conforme a la aplicación del «test Albany», la inclusión en el Convenio del plus de formación no es materia que deba ser sometida a fiscalización por las autoridades de defensa de la competencia, citando al efecto una Resolución del Tribunal de Defensa de la Competencia de Aragón:



«“ ... de lo expuesto se desprende que el contenido del artículo 50 del Convenio regula asuntos consustanciales a las relaciones laborales como es un concepto salarial, es decir atendiendo al denominado test Albany, dicho contenido estaría excluido del ámbito de actuación de las autoridades en materia de defensa de la competencia en tanto que se trata de un contenido constitutivo de las condiciones de empleo y trabajo cuyo fin es la defensa de los intereses de los trabajadores puesto que está fijando un complemento salarial cuyo fin es garantizar el desarrollo de una formación de calidad en el sector y la consecución de un empleo estable y de calidad en el mismo.

Ambas cuestiones, la exclusión de las normas de competencia tras la aplicación del Test de Albany a la forma de impartir la formación a los trabajadores afectados por el convenio y la retribución salarial sustitutiva a dicha formación, quedan fuera de lo establecido en los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 15/2007 de Defensa de la Competencia ...” (RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ARAGÓN - Expediente: 05/ 2021/ COM “CONVENIO METAL FORMACIÓN”, 8 de marzo de 2022)»

Asimismo, FEDEME contesta los motivos expuestos por EPYME en su denuncia:

«- Que los asociados a FEDEME están exonerados de pago de tasa alguna

- Que el pago del plus de formación compensatorio por las empresas (30 €) no garantiza la formación de los trabajadores.»

Con respecto al primer motivo, manifiesta que las empresas asociadas a FEDEME deben abonar unas cuotas de afiliación que en términos medios resultan superiores a los gastos de tramitación del procedimiento de homologación de un plan de formación ante la Comisión Paritaria del Convenio. Sobre la cuantía de dichos gastos, añade:

«Los importes acordados, como en otros muchos Convenios, toman como referencia inicial las aprobadas por el Consejo de Dirección de la entidad estatal FUNDACION DEL METAL para la formación, cualificación y el empleo (FMF) para los procesos de homologación de entidades de formación y notificación de acciones formativas, habiendo sido relevantes, también, para la fijación de las citadas tasas por la Comisión Paritaria del Convenio de Sevilla, las previamente publicadas por los Convenios Colectivos del Metal de Zaragoza y Valencia, por precederlos cronológicamente».

Por último, en torno al segundo motivo de la denuncia, expone:

«Resulta gratuita la afirmación, del denunciante, de que el plus de formación no garantiza la formación de los trabajadores. Con la exigencia del Plus Compensatorio el objetivo buscado por los firmantes del Convenio es – precisamente - conseguir un sector del metal moderno y competitivo, contando con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada, y en consecuencia que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación de los puestos de trabajo, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. Y este fin se intenta conseguir mediante la doble vía ya explicada: la opción de las empresas por la participación en planes de formación, por medio de alguno de los tres cauces establecidos, o en caso contrario, por medio del pago del plus salarial. “ De no proporcionarse la posibilidad de formación constante al trabajador, la empresa abona el plus como compensación por la pérdida de cualificación. que supone en este sector no estar



actualizando los conocimientos previos, y el riesgo de mantenimiento del puesto de trabajo. El trabajador puede invertirlos o no en tal formación, de igual manera que de participar la empresa en planes formativos el trabajador puede decidir inscribirse en los mismos o no. El plus compensatorio y la actividad formativa buscan incrementar el valor del operario en la empresa, no satisfacer un gasto de formación.

De hecho se abona tanto en situación de incapacidad temporal como en vacaciones. ...” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias – Sala de lo Social, de 17 de abril de 2019).

Ese Plus compensatorio (resultante del libre ejercicio de su empresa de no adscribirse a alguna de las opciones previstas de planes de formación), no finalista (es decir, no exige justificación de su aplicación) lo percibe el trabajador, incorporado a su nómina y como un concepto salarial más. Y eso no es algo que implique en modo alguno vulneración de las materias objeto de protección en la normativa de defensa de la competencia».

Con fecha 17 de junio de 2024 D. CCC, en su condición de Secretario de Organización y Finanzas de CC.OO.-Industria Andalucía, contesta el requerimiento de información realizado por la ACREA en los siguientes términos:

«- Al respecto del primer apartado de la información requerida:

- *A día de hoy, no se ha realizado ninguna aplicación por parte de CCOO de esta Disposición Extraordinaria. A su vez, hemos de decir que aún no se ha formalizado la constitución de ninguna cuenta bancaria tripartita entre las tres organizaciones que componemos la Comisión Paritaria (CCOO-UGT-FEDEME) ni ninguna cuenta bancaria de la propia Comisión Paritaria específica.*

- Al respecto del segundo apartado:

- *Lo recogido y estipulado en Actas de la Comisión Paritaria de fechas 17 y 19 de Octubre de 2023:*

Las empresas poder certificar su formación mediante:

- *Certificación expedida por FEDEME*
- *Certificación expedida por UGT*
- *Certificación expedida por CCOO*
- *Certificación expedida por la Fundación del Metal Formación, Cualificación y Empleo (FMF) desde el momento en que adquiera competencia certificadora, realizándose, hasta entonces, por la Comisión Paritaria del Convenio Provincial Siderometalúrgico de Sevilla.*
- *En este último apartado se establecen unas cantidades por gastos de gestión que esa homologación conlleva a la Comisión Paritaria.*



- Al respecto del tercer apartado:

- Lo recogido y estipulado en Actas de la Comisión Paritaria de fechas 17 y 19 de Octubre de 2023:

Las empresas que realicen la formación a través de CC.OO., el sindicato certificará la formación realizada por entidad homologada.

- Al respecto de lo recogido en el cuarto apartado:

- No nos consta que haya ninguna empresa que haya solicitado la certificación en 2024, ni a través de CC.OO. ni de otra.

Hemos de manifestar que existe actualmente interpuesto un Conflicto Colectivo de impugnación de este Acuerdo de Disposición Extraordinaria ante el Juzgado de lo Social.

Dicho Conflicto Colectivo está interpuesto por la Asociación Provincial de Empresas Instaladoras de Sevilla (EPYME), habiendo sido celebrados:

- *Comisión Paritaria previa el pasado día 29 de Abril de 2024*
- *SERCLA, previo a vía judicial, terminado Sin Avenencia entre las partes.»*

Con fecha 18 de junio de 2024 D. DDD, en su calidad de Secretario General de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT de Sevilla, contesta al requerimiento de información realizado por la ACREA del siguiente modo:

«PRIMERO. Al respecto del primer apartado de la información requerida:

A día de hoy no se ha realizado ninguna aplicación por parte de UGT de esta Disposición Extraordinaria. No obstante, hay dos empresas que han solicitado ante la comisión Paritaria del Convenio Colectivo la tercera vía (INGENIERÍA DEL AGUA Y LA ENERGÍA, INAGEN S.L. y SAVILCOM MONTAJE INDUSTRIAL, S.L.).

A su vez aclaramos que la cuenta corriente de titularidad de las tres entidades (FEDEMO, UGT y CC.OO) se encuentra en trámite de constitución.

La finalidad de esta cuenta es destinar los fondos que en ella se constituyan a acciones conjuntas de impulso al sector del metal de Sevilla.

SEGUNDO. Comisión Paritaria específica

Al respecto del segundo apartado nos remitimos a lo recogido y estipulado en Actas de la Comisión Paritaria de fechas 17 y 19 de Octubre de 2023:

Las empresas poder certificar su formación mediante:

- ☐ *Certificación expedida por FEDEME*
- ☐ *Certificación expedida por UGT*
- ☐ *Certificación expedida por CCOO*
- ☐ *Certificación expedida por la Fundación del Metal Formación, Cualificación y Empleo (FMF) desde el momento en que adquiriera competencia certificadora, realizándose,*



hasta entonces, por la Comisión Paritaria del Convenio Provincial Siderometalúrgico de Sevilla.

En este último apartado se establecen unas cantidades por gastos de gestión que esa homologación conlleva a la Comisión Paritaria.

TERCERO.- *Al respecto del tercer apartado, nos volvemos a remitir a lo recogido y estipulado en Actas de la Comisión Paritaria de fechas 17 y 19 de Octubre de 2023:*

En el caso de las empresas que realicen la que realicen la formación a través de UGT, el sindicato certificará la formación realizada por entidad homologada.

Hemos de manifestar que existe actualmente interpuesto un Conflicto Colectivo de impugnación de este Acuerdo de Disposición Extraordinaria ante el Juzgado de lo Social.

Dicho Conflicto Colectivo está interpuesto por la Asociación Provincial de Empresas Instaladoras de Sevilla (EPYME), habiendo sido celebrados:

- ☐ *Comisión Paritaria previa el pasado día 29 de Abril de 2024*
- ☐ *SERCLA, previo a vía judicial, terminado Sin Avenencia entre las partes».*

Cuarto.- Con fecha 6 de octubre de 2024, D. AAA, actuando en nombre y representación de EPYME, presenta en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía un escrito de ampliación de denuncia en el que manifiesta:

«La entrada en vigor el pasado 1 de enero de 2024 de la Disposición Extraordinaria Formación y Plus Compensatorio de Formación Del Convenio Colectivo del Sector “Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla” y la obligación de las empresas de presentar las solicitudes de homologación del plan formativo antes del 30 de septiembre está ocasionando graves daños y perjuicios a EPYME, entre otros, la importante caída de afiliados.

Y ello es así porque, tal como se reconoce expresamente en el Informe de fecha 26 de junio de 2019 remitido por CONFEMETAL (Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal) -de la que es miembro FEDEME dirigido a sus organizaciones miembro-, sobre la situación de los Pluses compensatorios de formación, la finalidad de dicho plus no es otra que “búsqueda de financiación vía captación de afiliados”. Acompañamos copia de dicho Informe como DOC. N.º 1».

Igualmente aporta diversos documentos:

«- Estudio Análisis de la evolución de empresas asociadas de FEDEME en el que se advierte un notable incremento que pasa de las 760 empresas en noviembre de 2023 (fecha de publicación de la Disp. Extraordinaria de formación) a 901 en septiembre de 2024, con un incremento de empresas instaladoras de 48 a 101 (+110%). Información obtenida de www.fedeme.com. -DOC. N.º 2-.

- Estudio de la evolución de empresas asociadas a EPYME, que reduce su nivel de crecimiento entre 2021 y 2023, minorándose el número de trabajadores que caen de 4.850 en 2023 a 4.813 en 2024 -DOC. N.º 3-



- *Publicación de FEDEME obtenida de su página web www.fedeme.com en la que aparecen detallados los pasos a seguir para obtener la homologación del plan formativo de empresas no vinculadas a las partes del convenio, en donde se exige el justificante de abono de gastos de gestión (de 700 a 1.000 € anuales) a pagar en cuenta corriente titularidad de FEDEME -DOC. N.º 4-*
- *Cálculo de la cuota de afiliación a FEDEME para el sector de instaladores eléctricos con un nº de trabajadores de 6, por importe de 553,10 € anual -DOC. N.º 5-».*

Al amparo de dicha documentación, EPYME concluye la citada Disposición Extraordinaria no es más que un instrumento que «tiene por finalidad la “búsqueda de financiación vía captación de afiliados”».

Finalmente, reitera «la solicitud de adopción de la MEDIDA PROVISIONAL consistente en la suspensión de los efectos y ejecutividad de la Disposición Extraordinaria para EPYME y sus entidades asociadas, de forma simultánea al inicio del procedimiento administrativo».

Quinto.- Con fecha 10 de octubre de 2024 D. EEE, actuando en su condición de Presidente de FEDEME, presenta un escrito en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía al que adjunta el acta de preacuerdo de la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla 2024, en el que se expresa lo siguiente:

«Tras numerosas reuniones mantenidas en el marco del proceso negociador del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla correspondiente al año 2024, iniciado el 22 de abril de esta anualidad, los integrantes de su comisión negociadora presentes en este acto alcanzan, con carácter de preacuerdo, los pactos que se recogen en este acta, cuyos contenidos se incorporarán al texto articulado del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla 2024-2026, cuya firma tendrá lugar a la mayor brevedad posible, junto con las correspondientes Tablas Salariales y Anexos integrantes del mismo. [...]

Ámbito Temporal- (Artículo 1.3)

Se pacta una vigencia temporal de 3 años, efectiva desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. [...]

Disposición Extraordinaria de Formación. Plus de Formación

En esta materia, las partes acuerdan incluir en el texto del Convenio Colectivo los contenidos del actual procedimiento de homologación de planes de formación competencia de la Comisión Paritaria del Convenio, que se incorporarán generando un nuevo Anexo XII y reproduciendo los contenidos del Acta de Comisión Paritaria de fecha 19.10.2023, publicada en el BOP de Sevilla de 28.11.2023. No obstante, las partes acuerdan incorporar, en el apartado denominado “Gastos de gestión” la siguiente redacción final:

Al carecer la Comisión Paritaria de personalidad jurídica, las partes acuerdan que sea FEDEME la entidad que apertura la cuenta corriente en la que se recibirán los gastos de gestión que, en su caso, abonen las empresas del sector que acudan a la tercera vía de certificación que la Disposición Extraordinaria de Formación prevé.



No obstante, transcurrido cada año natural, la Comisión Paritaria, visto el importe de las cantidades ingresadas por tal concepto, decidirá sobre el destino íntegro de las mismas, que serán aplicadas, en toda su extensión, a acciones de promoción e impulso del sector de la industria y los servicios del metal de la provincia, sin que en ningún caso éstas puedan representar beneficio económico alguno para ninguna de las organizaciones integrantes de dicha Comisión y firmantes del Convenio Colectivo siderometalúrgico de Sevilla. [...]

Finalmente, las partes se comprometen a convocarse próximamente para la firma del que será el texto articulado del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla 2024-2025-2026, incorporando los contenidos de estos pactos, junto la firma de las correspondientes Tablas Salariales y Anexos integrantes del mismo».

Sexto.- Con fecha 22 de octubre de 2024, D. BBB, actuando en nombre y representación de FEDEME, presenta en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía un escrito en el que manifiesta la aportación de la Sentencia 317/2024, de 14 de octubre, del Juzgado de lo Social n.º 13 de Sevilla. Dicha Sentencia desestima por falta de legitimación activa la demanda de conflicto colectivo interpuesta por EPYME contra FEDEME, UGT y CC.OO., en la que aquella interesaba la declaración de nulidad por ilegalidad del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla de 19 de octubre de 2023, publicada en Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla de 28 de noviembre de 2023. La Sentencia no ha adquirido firmeza, pudiendo interponerse contra ella recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Séptimo.- Con fecha 22 de octubre de 2024, se emite Informe Propuesta del DI, en el que se propone la no incoación del procedimiento sancionador y el archivo del expediente.

II. VALORACIÓN JURÍDICA

Primero.- Sobre el ámbito competencial

Corresponde a la ACREA el ejercicio de las competencias reconocidas en la LDC, respecto de los procedimientos que tengan por objeto las conductas previstas en los artículos 1, 2 y 3 de la mencionada Ley, cuando aquellas alteren o puedan alterar la libre competencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin afectar a un ámbito superior al de dicha Comunidad Autónoma o al conjunto del mercado nacional, como establece el artículo 1.3 de la Ley 1/2002.

Los hechos que constituyen el objeto de la denuncia serían, en su caso, susceptibles de alterar la libre competencia exclusivamente en la provincia de Sevilla, sin que se aprecie, por tanto, una afectación superior al ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía ni al conjunto del mercado nacional, por lo que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 1.3 de dicha Ley 1/2002.



El artículo 49.3 de la LDC, relativo al procedimiento sancionador en materia de conductas prohibidas, dispone:

«El Consejo de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, a propuesta de la Dirección de Competencia, podrá acordar no incoar los procedimientos derivados de la presunta realización de las conductas prohibidas por esta Ley o por los artículos 101 o 102 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el archivo de las actuaciones cuando considere que no hay indicios de infracción».

En concordancia con lo anterior, el artículo 15.1.a) de los Estatutos de la Agencia, aprobados por el Decreto 90/2026, de 12 de mayo, dispone que corresponde al Consejo de la Competencia de Andalucía¹, a propuesta de la Dirección del DI:

«a) Resolver los procedimientos sancionadores en materia de conductas prohibidas, de acuerdo con lo establecido en la normativa de defensa de la competencia y, en particular, imponer sanciones y, en su caso, condiciones u obligaciones determinadas, ya sean estructurales o de comportamiento, y cualesquiera otras medidas cuya adopción autorice la citada normativa reguladora de defensa de la competencia; acordar, en su caso, el archivo de las actuaciones o la terminación convencional; adoptar medidas cautelares; eximir del pago de la multa o reducir el importe de la misma; imponer multas coercitivas y declarar, en su caso, la prescripción de la acción para exigir el cumplimiento de las sanciones que correspondan; y, en el ámbito de procedimientos sancionadores, adoptar las medidas previstas en la normativa relativa a la colusión en los procedimientos de contratación del sector público».

Segundo.- Sobre el mercado de referencia

De acuerdo con lo establecido en el apartado 12 de la Comunicación de la Comisión, relativa a la definición de mercado de referencia a efectos de la normativa de la Unión en materia de competencia de 8 de febrero de 2024 (en adelante, la Comunicación), «el mercado de referencia en el que la Comisión valora la dinámica de la competencia comprende un producto y una dimensión geográfica»:

«a) El mercado de producto de referencia comprende todos aquellos productos que los clientes consideren intercambiables o sustituibles por el producto de la(s) empresa(s) afectada(s), sobre la base de las características de los productos, sus precios y su uso previsto, teniendo en cuenta las condiciones de competencia y la estructura de la oferta y la demanda en el mercado (25).

b) El mercado geográfico de referencia comprende la zona geográfica en la que la(s) empresa(s) afectada(s) ofrecen o demandan los productos de referencia, en la que las condiciones de competencia son lo suficientemente homogéneas como para que puedan valorarse los efectos

¹ La disposición adicional única del Decreto-ley 2/2020, de 9 de marzo, de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía, establece: “c) Las referencias al Consejo de Defensa de la Competencia de Andalucía, se entenderán realizadas al Consejo de la Competencia de Andalucía”.



del comportamiento o la concentración que se investiga, y que puede distinguirse de otras zonas geográficas, en particular, porque las condiciones de competencia son sensiblemente distintas en dichas zonas (26)».

1. Mercado de producto

En relación con el mercado de producto de referencia, comprende la totalidad de los productos y servicios que los consumidores consideren intercambiables o sustituibles en razón de sus características, su precio, o el uso que se prevea hacer de ellos.

Entre las actividades económicas dedicadas a la prestación de servicios se encuentra la de formación, que tiene por objeto proporcionar a sus destinatarios conocimientos y habilidades en una determinada materia, así como los procedimientos para su puesta en práctica.

Los servicios de formación cobran unas características y relevancia singulares cuando se imparten a personas en función de su condición de trabajadores de una empresa y, más aún, si son fruto de una iniciativa ajena a la propia empresa. Es el caso de la Disposición Extraordinaria Formación y Plus Compensatorio de Formación del Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla.

Las notas que caracterizan este mercado de producto son las siguientes:

- La iniciativa de la formación parte de agentes externos a la empresa, concretamente de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- Se trata de una formación obligatoria, impuesta por el Convenio Colectivo, cuyo incumplimiento genera a la empresa una obligación supletoria: «abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de treinta euros mensuales (30,00 €) durante la vigencia del presente convenio».
- La decisión sobre el contenido de las acciones formativas y la participación de las personas trabajadoras en las mismas corresponde a la empresa, si bien con audiencia previa de la representación legal de aquellas.
- Las acciones formativas deben incluirse en un plan de formación cuya elaboración corresponde a la empresa, aunque esta tiene la posibilidad de incorporarse a planes redactados por otras entidades.
- La empresa tiene libertad para elegir los operadores que hayan de impartir la formación, siempre que tengan una cualificación adecuada para ello.
- El plan de formación está sometido a la acreditación de una entidad externa a la empresa, al igual que su posterior ejecución.



- La formación programada por las empresas se financia a través de créditos de formación que se hacen efectivos a través de bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

2. Mercado geográfico

La dimensión geográfica del mercado de servicios de formación a personas trabajadoras de empresas, impuestos por convenios colectivos, suele estar condicionada por la forma de la prestación. Cada vez más este tipo de servicios puede prestarse a distancia y desde esta perspectiva podría considerarse la existencia de un mercado de ámbito nacional.

No obstante, en el sector de la industria la adquisición o perfeccionamiento de conocimientos y habilidades requiere proyectarse habitualmente sobre materias y objetos, con el consiguiente uso de maquinaria y herramientas, de modo que la formación suele tener un componente eminentemente práctico.

Ello implica que la formación en este sector se imparta fundamentalmente de forma presencial, incluso en la propia empresa en la que los trabajadores prestan sus servicios.

Por ello, se considera que en este caso el mercado geográfico de los servicios de formación se corresponde con la provincia de Sevilla.

3. Mercado normativo

El artículo 4.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, LET), dispone:

«2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: [...]

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad».

Por su parte, el artículo 23 de la LET establece:

«1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.



c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo».

Asimismo, el artículo 82 de la LET dispone:

«1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. [...]».

Por tanto, los planes de formación establecidos por la Disposición Extraordinaria Formación y Plus Compensatorio de Formación del Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla ha de examinarse en el marco de la negociación colectiva entre representantes de empresas y de personas trabajadoras.

Asimismo, la formación programada por las empresas para sus personas trabajadoras se encuentra regulada por el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral:

«1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Asimismo, la formación programada podrá aplicarse a los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional,



para cubrir sus propias necesidades formativas en las mismas condiciones que las establecidas por el presente artículo.

2. Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.

Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. De mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

3. Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas y sus trabajadores.

Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12. En este caso la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el artículo 15. Se considerarán inscritas o acreditadas las entidades homologadas por otras administraciones para impartir formación habilitante para el ejercicio de determinadas actividades profesionales. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación. No se entenderá que se ha encomendado la organización de la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones.



4. Para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el apartado 1 del artículo 12 de esta ley. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la comunicación y justificación que se desarrolle al amparo de esta iniciativa.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

5. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación:

- a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
- b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
- c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.



d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

6. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 8.1.d).

7. Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.

b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.

c) De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.

Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.»

4. La demanda

La demanda de los servicios de formación en el presente caso es la respuesta a una obligación establecida por un convenio colectivo.



Así pues, la demanda de los servicios de formación viene configurada por todas las empresas comprendidas en el ámbito del Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla:

«Artículo 1.º Ámbito.

1.1. Ámbito territorial y funcional. El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas del Sector Siderometalúrgico, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, y regirá las relaciones de trabajo de las mismas en la provincia de Sevilla y las que con carácter temporal, se efectúen fuera de ella por empresas comprendidas dentro de su ámbito.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales que se relacionen con el Sector del Metal.

(...)

1.2. Ámbito personal. El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su grupo profesional que, durante su vigencia, presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas sin más excepciones que las establecidas por la Ley Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, a las personas trabajadoras que trabajen en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo se les aplicará como mínimo el presente Convenio.

1.3. Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria durante la vigencia de este Convenio se incorporarán al texto del mismo, siempre que se mantenga el texto del artículo interpretado y su contenido permanezca inalterado».

5. La oferta

Dada la extensión de las actividades económicas que se encuentran integradas en el ámbito de aplicación del citado Convenio, son numerosos los operadores que pueden proporcionar formación a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el mismo. La oferta se incentiva aún más por el hecho de que las acciones formativas cuentan con un sistema de bonificaciones, a través de las cotizaciones de la Seguridad Social, que disminuye considerablemente el coste al que han de hacer frente las empresas, pudiendo llegar incluso a su gratuidad.



Entre los prestadores de los servicios de formación se hallan todo tipo de empresas y entidades, incluidas las que carecen de ánimo de lucro. Así, por ejemplo, FEDEME cuenta entre sus servicios con una «Escuela del Metal» que dispone de una amplia oferta formativa²:

«AULA AEROESPACIAL
AULA DE AUTOMOCIÓN
AULA DEL INSTALADOR
AULA DE INDUSTRIA
AULA DE PRL
AULA DE GASES FLUORADOS
AULA DE ESTACIONES DE SERVICIO
AULA DE ALMACENISTAS
AULA DE MAQUINARIA AGRÍCOLA
AULA DE FORMACIÓN TRANSVERSAL»

Otro tanto puede manifestarse con respecto a EPYME, que dispone de su propio Departamento de Formación³:

1. *«RITE, por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.*
2. *Centro oficial de examen para la certificación de personas para RITE. Aselar.*
3. *Gases Fluorados, por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.*
4. *Legionella (iniciación y reciclaje). Consejería de Salud y Familias.*
5. *Agente de puesta en marcha de aparatos de gas APMR. Centro oficial examinador y certificador Conaif Sedigas.*
6. *Agente de puesta en marcha, mantenimiento, reparación y adecuación de aparatos de gas (APMR-AD) Conaif Sedigas.*
7. *Prevención Riesgos Laborales (cualquier especialidad). Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo. Conaif.*
8. *Centro oficial de examen para la certificación de personas para Frío Industrial. Aselar.*

² <https://www.fedeme.com/escuela-metal-fedeme/>

³ <https://epyme.es/web/c/departamentos>



9. Centro oficial de examen para la certificación de personas para Baja tensión (en proceso de homologación)».

Tercero.- Sobre la negociación colectiva

Las asociaciones empresariales y sindicales tienen atribuidas, conforme al artículo 7 de la Constitución, «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios». Asimismo, el artículo 37.1 de la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral en los siguientes términos:

“1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

Los acuerdos alcanzados por las asociaciones empresariales y sindicales en la negociación colectiva se plasman en los convenios colectivos, cuyo contenido se encuentra regulado en el artículo 85.1 de la LET:

«1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

La legitimación para asumir la representación de trabajadores y empresarios en los convenios sectoriales se encuentra regulada en el artículo 87 de la LET:

«2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en



sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar: [...]

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores».

Así pues, la autorregulación de las relaciones de trabajo por parte de las asociaciones empresariales y sindicales está constitucionalmente reconocida y el carácter vinculante de los acuerdos alcanzados en el correspondiente convenio estatutario está igualmente garantizado, hasta el punto de que «se incardina en el sistema de fuentes del Derecho»⁴. Por ello, los poderes públicos están obligados a respetar el resultado de la autonomía colectiva, expresado en el convenio.

Ahora bien, el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios no significa que se garantice una libertad absoluta de pacto, en la medida en que “el convenio colectivo, como cualquier acto resultado de la autonomía privada, debe respetar la ley”⁵, pudiendo imponerles limitaciones para la preservación de otros derechos, valores protegidos o intereses constitucionalmente relevantes, como es el caso de la defensa de la competencia.

Cuarto.- Control de los convenios colectivos por las autoridades de competencia en la jurisprudencia comunitaria

La jurisprudencia comunitaria no descarta, en principio, que los convenios colectivos puedan ser objeto del Derecho de la competencia, si bien excluye de ese ámbito los acuerdos celebrados en el marco de una negociación colectiva destinada a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo. Esta

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 177/1988, de 10 de octubre.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio.



doctrina adquiere carta de naturaleza a partir de la Sentencia Albany⁶, aplicada posteriormente en diversos casos⁷:

«59. Bien es verdad que determinados efectos restrictivos de la competencia son inherentes a los acuerdos colectivos celebrados entre las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores. No obstante, los objetivos de política social perseguidos por dichos acuerdos resultarían gravemente comprometidos si los interlocutores sociales estuvieran sujetos al artículo 85, apartado 1, del Tratado en la búsqueda común de medidas destinadas a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo.

60. De una interpretación útil y coherente de las disposiciones del Tratado, en su conjunto, se desprende que los acuerdos celebrados en el marco de negociaciones colectivas entre interlocutores sociales para el logro de dichos objetivos no deben considerarse comprendidos, en razón de su naturaleza y de su objeto, en el ámbito de aplicación del artículo 85, apartado 1, del Tratado.

61. Es preciso, pues, examinar si la naturaleza y el objeto del acuerdo controvertido en el procedimiento principal justifican que se excluya del ámbito de aplicación del artículo 85, apartado 1, del Tratado».

El núcleo esencial de los acuerdos colectivos fue determinado en las conclusiones del Abogado General de este caso⁸, que expresó en los siguientes términos:

«179. Los autores del Tratado o bien no fueron conscientes del problema, o bien no consiguieron acordar una solución. Por ello, el Tratado no ofrece una orientación clara. En estas circunstancias, hay que establecer una línea de demarcación con arreglo a los principios consolidados de interpretación. Puesto que ambos conjuntos de normas constituyen disposiciones del Tratado del mismo rango, no hay razón para que uno de ellos tenga una primacía absoluta sobre el otro, y ninguno de los dos debe quedar completamente vaciado de su contenido. Puesto que las normas del Tratado que fomentan la negociación colectiva presuponen que los convenios colectivos son en principio legales, no podía pretenderse que el apartado 1 del artículo 85 se aplicara a los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores relativos a cuestiones centrales de la negociación colectiva como los salarios y otras condiciones de trabajo. En consecuencia, los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores relativos a los salarios y condiciones de trabajo deben disfrutar de una inmunidad automática respecto del examen con arreglo a las normas de defensa de la competencia.

⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de septiembre de 1999. Asunto C- 67/96. Albany International BV contra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie. Petición de decisión prejudicial: Kantongerecht Arnhem - Países Bajos.

⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de diciembre de 2007. Asunto C-438/05. International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union contra Viking Line. Petición de decisión prejudicial: Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) - Reino Unido.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de noviembre de 2015. Asunto C-115/14. RegioPost GmbH & Co KG contra Stadt Landau in der Pfalz. Petición de decisión prejudicial: Oberlandesgericht Koblenz – Alemania.

⁸ Conclusiones del Abogado General Sr. F.G. Jacobs, presentadas el 28 de enero de 1999.



[...]

190. Por ello, propongo tres requisitos para aplicar la inmunidad automática.

191. En primer lugar, tal y como ha señalado la Comisión, el convenio debe haberse celebrado dentro del marco formal de la negociación colectiva entre las dos partes sociales. La coordinación unilateral entre los empresarios al margen del proceso de negociación colectiva no debe quedar amparada de forma automática por esta inmunidad, independientemente de cuál sea el objeto de la coordinación.

192. En segundo lugar, el convenio debe haberse celebrado de buena fe. En ese contexto, deben tenerse en cuenta los convenios que aparentemente tratan sobre cuestiones centrales de la negociación colectiva, como la jornada laboral, pero que sirven únicamente para encubrir una grave restricción de la competencia entre empresarios en sus mercados de productos. También en estos casos excepcionales las autoridades de defensa de la competencia deberían poder examinar el convenio de que se trate.

193. En tercer lugar, es necesario delimitar el alcance de la inmunidad de que goza la negociación colectiva con el fin de que la inmunidad se extienda tan sólo a aquellos convenios para los cuales esté verdaderamente justificada. No será fácil encontrar un criterio que establezca una línea de demarcación adecuada y al mismo tiempo proporcione la seguridad jurídica requerida. De manera tentativa, yo propondría como posible criterio el hecho de que el convenio colectivo debe tratar sobre cuestiones centrales de la negociación colectiva, como los salarios y las condiciones de trabajo, y no afectar a terceros o a otros mercados. El criterio determinante sería si el convenio se limita a modificar o establecer derechos y obligaciones en el marco de la relación laboral entre empresarios y trabajadores o si va más allá y afecta directamente a las relaciones entre los empresarios y terceros, como los clientes, los proveedores, los empresarios competidores o los consumidores.»

Ello supone, en definitiva, la declaración de un equilibrio entre dos derechos igualmente reconocidos por la Unión Europea: la libre competencia y la negociación colectiva. Por tanto, la exclusión de los convenios colectivos del Derecho de la competencia estará sujeta a la condición de que tales acuerdos no se desnaturalicen, hasta el punto de regular cuestiones que no sean propias de la negociación colectiva.

Quinto.- Control de los convenios colectivos por las autoridades de competencia en la jurisprudencia nacional



La Comisión Nacional de la Competencia⁹ asumió la doctrina Albany, aplicándola en el análisis del IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, a fin de determinar si su contenido podía originar la actuación de la autoridad en defensa de la competencia:

«Por tanto podemos concluir siguiendo la jurisprudencia comunitaria que, en principio, los convenios colectivos celebrados de buena fe entre empresarios y trabajadores sobre las cuestiones normales propias de la negociación colectiva, como los salarios o determinadas condiciones de trabajo, que no afecten de forma directa a terceros o a otros mercados, deben disfrutar de una inmunidad automática respecto del examen con arreglo a las normas de defensa de la competencia. Pero cuando el acuerdo o convenio va más allá de esos ámbitos, las autoridades de competencia, de acuerdo con la doctrina de la Sentencia Albany, deberán analizar la naturaleza y objeto del mismo antes de decidir si cae bajo las normas de competencia o está excluido de las mismas. Y en ese análisis habrá de prestar especial atención no sólo a las materias que trate el convenio, también y, sobre todo, a si establece obligaciones a terceros o afecta a otros mercados de una forma no justificada por el objetivo de la negociación colectiva».

Por su parte, la CNMC¹⁰ ha seguido la misma línea marcada por la doctrina Albany y el posterior desarrollo de la misma, al analizar un pacto extraestatutario:

«Como se afirmó en la Resolución del Consejo de la CNC de 24 de septiembre de 2009, y reiteró el órgano instructor, la Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de septiembre de 1999, asunto C-67/96.- Albany International BV contra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie.- Petición de decisión prejudicial: Kantongerecht Arnhem - Países Bajos (en adelante Sentencia Albany) niega la exclusión per se de los convenios colectivos de la aplicación de las normas de competencia, imponiendo a las autoridades de competencia un examen previo de la naturaleza y objeto del acuerdo antes de concluir si es o no de aplicación el artículo 101.1 del TCE.

La Sentencia Viking, relativa a las restricciones a la libertad de establecimiento derivadas de la aplicación de un convenio colectivo considera que, si bien la finalidad de proteger a los trabajadores constituye un derecho fundamental que puede justificar, en principio, una restricción a una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado, dichas medidas deben ser las adecuadas para obtener el objetivo legítimo y no deben ir más allá de lo necesario para conseguirlo. El Tribunal no respalda una exención incondicionada per se, de lo que se deduce que no es suficiente que el acuerdo sea negociado entre interlocutores sociales para quedar excluido del ámbito de aplicación de las normas del Tratado, sino que es necesario que cumpla unos requisitos mínimos.

Por tanto, cuando el acuerdo o convenio va más allá de esos ámbitos (tales como las cuestiones relacionadas con los salarios, las vacaciones, la jornada laboral, la organización del trabajo), las

⁹ Resolución del Consejo de la Comisión Nacional de la Competencia de 24 de septiembre de 2009 (Expte. 2805/07 EMPRESAS ESTIBADORAS).

¹⁰ Resolución de la Sala de Competencia de la CNMC de 26 de julio de 2018 (Expte. S/DC/0596/16 ESTIBADORES VIGO).



autoridades de competencia, de acuerdo con la doctrina de la Sentencia Albany, deberán analizar la naturaleza y objeto del mismo antes de decidir si cae bajo las normas de competencia o está excluido de las mismas. En ese análisis habrán de prestar especial atención no sólo a las materias que trate el convenio, sino también, a si establece obligaciones a terceros o afecta a otros mercados de una forma no justificada por el objetivo de la negociación colectiva».

El Tribunal Supremo¹¹ ha ratificado que la exclusión de los convenios colectivos del Derecho de la competencia no es absoluta, admitiendo el control de la autoridad de competencia cuando el contenido de aquellos desborde su marco laboral:

«En efecto, no podemos compartir la tesis argumental que formula la defensa letrada de la asociación empresarial recurrente, respecto de que la Sala de instancia ha aplicado indebidamente el artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia y el artículo 81 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, en la medida en que -según se aduce- los Convenios Colectivos están excluidos del ámbito de aplicación del Derecho de la Competencia. Consideramos que el cuestionado IV Acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales del Sector de la Estiba Portuaria, suscrito entre la representante de la asociación empresarial ANESCO y los sindicatos de trabajadores CETM, CIG y LAB, desborda por su contenido el marco estrictamente laboral de los convenios colectivos, al extender su ámbito aplicativo subjetivo y funcional en contravención de los postulados de liberalización de los servicios portuarios que informan la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, al incluir actividades complementarias realizadas por empresas no estibadoras, distintas de las empresas de estiba, y al afectar a trabajadores no incorporados a este tipo de empresas, por lo que resulta incuestionable que la legalidad del citado IV Acuerdo pueda ser enjuiciada tanto desde la perspectiva de su conformidad al Estatuto de los Trabajadores, como desde la óptica del Derecho de la Competencia, cuando incluye cláusulas -como acontece en el presente caso- que tienen por objeto restringir la competencia en el mercado de los servicios portuarios complementarios que afecta a todos los puertos de interés general en beneficio de las empresas de estiba.

Por ello, estimamos que el pronunciamiento de la Sala de instancia, relativo a reconocer los efectos potencialmente lesivos del Derecho de la Competencia del IV Acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales del Sector de la Estiba Portuaria, firmado entre ANESCO, CETM, CIG y LAB es acorde con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la competencia de la Comisión Nacional de la Competencia para considerarle responsable de la infracción del artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia y del artículo 1 del Tratado CE, expuesta en la sentencia de 3 de marzo de 2011 (C-431[sic]/09), que -a sensu contrario- somete a la plena aplicabilidad del artículo 81 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea aquellos acuerdos celebrados en el marco de negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores

¹¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 8 marzo 2016.



que incorporan cláusulas que no pretenden, por su objeto o naturaleza, mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores afectados, y cuyo designio final -como acontece en el presente supuesto según razona acertadamente el Tribunal sentenciador-, es tratar de perjudicar los intereses de las empresas no estibadoras al restringirles la posibilidad de desarrollar sus actividades de prestación de servicios portuarios complementarios, así como los derechos de los trabajadores pertenecientes a empresas no estibadoras».

También la Audiencia Nacional¹² ha aplicado el denominado «test Albany» para dilucidar si el objeto de un convenio colectivo es acorde con su naturaleza y finalidad:

«QUINTO

- Sostienen los demandantes que la nueva regulación supone una "práctica restrictiva de la competencia"; extremo negado por los demandados. Para resolver el problema planteado debemos partir de las siguientes premisas jurídicas:

1.- En la importante STS de 15 de marzo de 1993 (Rec. 1730/1991) se admitió la posibilidad de que por la vía de la impugnación del Convenio Colectivo los Tribunales de la jurisdicción social puedan examinar si el Convenio infringe la normativa de competencia. Así, se razona que "la competencia que al Tribunal de Defensa de la Competencia atribuye la Ley 16/1989, de 17 de julio, respecto a lo que dicha Ley denomina "conductas prohibidas", "abuso de posición dominante" y "falseamiento de la libre competencia por actos desleales", afecta a actuaciones que tiendan a perjudicar la competencia en el mercado, sin que obviamente incluya el control de legalidad o lesividad de convenios colectivos; control que, como antes se ha dicho, corresponde a la jurisdicción del Orden Social".

En efecto, la actual Comisión Nacional de la Competencia es administración y no puede anular normas de un Convenio Colectivo, existiendo al efecto una reserva de jurisdicción a favor del orden social - art 90.5 ET y 163 y ss LRJS-. Quizás por ello el art.5.4 de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de Mercados y la Competencia concede legitimación la Comisión para impugnar ante la "jurisdicción competente.... las disposiciones generales de rango inferior a la ley de los que se deriven obstáculos al mantenimiento de una competencia efectiva en los mercados".

2.- La aplicación de la Ley de Competencia a los acuerdos o convenios colectivos, tropieza con el problema de que estamos ante un pacto, no entre empresarios, sino entre empresarios y trabajadores. No obstante, la jurisprudencia admite que puedan existir pactos o acuerdos que tengan como finalidad alterar el mercado y en el que una de las partes sea un sindicato, posición que nos parece correcta - SAN (Con-Adm) de 30 de septiembre de 2010 (Rec. 815/2009) y 19 de octubre de 2011 (Rec. 703/2009).

¹² Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) 174/2013, de 30 septiembre.



Ahora bien, no debe olvidarse que al regularse condiciones de trabajo por la vía de la negociación colectiva se está influyendo en el mercado, sin que pueda afirmarse que el establecimiento de condiciones de trabajo, per se, lesione la libre competencia. En este sentido, el art. 4.1 de la Ley 15/2007, establece que "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". ¿Cuándo puede decirse que un acuerdo o convenio colectivo lesiona la libre competencia?

La STJUE de 21 de septiembre de 1999 (asunto C-67/96, caso Albany Internacional BV) razona que "determinados efectos restrictivos de la competencia son inherentes a los acuerdos colectivos celebrados entre las organizaciones representativas de los empresarios y los trabajadores. No obstante, los objetivos de política social perseguidos por dichos acuerdos resultarían gravemente comprometidos si los interlocutores sociales estuvieran sujetos al art 85, apartado 1, del Tratado en la búsqueda común de medidas destinadas a mejorar las condiciones de empleo y trabajo". Por ello, sostiene el Tribunal, una interpretación coherente impone que "los acuerdos celebrados en el marco de negociaciones colectivas entre interlocutores sociales para el logro de dichos objetivos no deben considerarse comprendidos, en razón de su naturaleza y de su objeto, en el ámbito de aplicación del art. 85, apartado 1, del Tratado".

Sin embargo, el Tribunal admite que, en determinados casos, es posible que el acuerdo colectivo se alcance con el fin de lesionar la libre competencia, por ello "es preciso examinar si la naturaleza y el objeto del acuerdo controvertido en el procedimiento principal justifican que se excluya del ámbito de aplicación del art. 85, apartado 1, del Tratado". Esta doctrina es mantenida posteriormente en la STJUE de 21 de septiembre de 2000 (Asunto C-222/1998, caso Heindrik Van der Woude) y 3 de marzo de 2011 (Asunto C-437/2009, caso AG 2R Prévoyance), entre otras.

En aplicación de la citada jurisprudencia puede razonarse que lo establecido en un acuerdo o convenio colectivo no lesiona la competencia, siempre que el objeto del pacto sea mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Habrá que enjuiciar cada caso concreto y analizar si el pacto colectivo es acorde con su naturaleza y finalidad, lo que algunos denominan "test Albany". Dicho de otro modo, deben admitirse las restricciones del mercado que puedan derivarse de la negociación colectiva siempre que se encuentren ligadas a los intereses y finalidades esenciales de las representaciones sindicales - intimacy test-.

3.- Pues bien, el art. 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales regula el derecho a la formación en materia preventiva de los trabajadores. Y el art. 10.3 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, sobre subcontratación en el sector de la Construcción establece un régimen específico en la materia al establecer, en lo que ahora nos interesa, que dadas las características que concurren en el sector de la construcción, "reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la



formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo".

De lo expuesto se infiere que el convenio colectivo se ha movido dentro de la naturaleza y finalidad que le son propios, en nuestro caso, la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo, por lo tanto, aunque pueda afectar a las expectativas de negocio de determinados empresarios, no podemos afirmar que estamos ante una lesión de la competencia. Dicho de otro modo, el pacto alcanzado se mueve dentro de los límites del test Albany, pues el acuerdo se alcanza dentro de los límites permitidos por la ley y de acuerdo con su finalidad de defensa de los intereses de los trabajadores. Siendo preciso recordar que el control judicial se limita a controlar la legalidad del acuerdo, no su oportunidad. Estando los negociadores colectivos en su derecho de regular de forma más restrictiva el acceso de las entidades que puedan impartir formación homologada a efectos de obtener la Tarjeta profesional de la construcción, si con ello estiman que se protege mejor los intereses de los trabajadores.

Quizás y esto se dice a mayor abundamiento, implícitamente, lo que la parte demandante ha sostenido es que el Convenio Colectivo, en la norma impugnada, en realidad, tiene como finalidad expulsar del mercado a determinadas empresas a favor de otras, lo que se denomina en buena técnica una "conducta colusoria", debiendo entenderse por tal el "acuerdo....que tenga por objeto, produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o en parte del mercado nacional". Pero esta conducta debe ser objeto de prueba - STC (Con-Adm) de 5 de octubre de 2009 (Rec. 3556/2007 y 315/2008) y 21 de febrero de 2006 (Rec. 6074/2002), entre otras- y lo cierto es que no existe prueba alguna de que esta haya sido la intención real de los negociadores del Convenio».

Sexto.- Aplicación del «test Albany» a las cláusulas de los convenios colectivos relativas al plus compensatorio de formación

La aplicación del «test Albany» por el Tribunal de Defensa de la Competencia de Aragón al artículo 50 del Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Zaragoza, dedicado a la «Formación y plus compensatorio de formación», dio lugar a un pronunciamiento del mismo en el sentido de considerar que, por tratarse de «asuntos consustanciales a las relaciones laborales como es un concepto salarial [...] dicho contenido estaría



excluido del ámbito de actuación de las autoridades en materia de defensa de la competencia». Así lo ha puesto de manifiesto FEDEME en la contestación al requerimiento de información realizado por la ACREA.

La autoridad de competencia aragonesa asume igualmente el criterio mantenido por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias al examinar la cláusula adicional cuarta del Convenio Colectivo del sector de la actividad siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas para los años 2017-2020, dedicada también a «Formación y plus compensatorio de formación», que considera a este último como un complemento salarial previsto «para el caso de inacción de la empresa en esta materia».

En igual sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León de 14 de octubre de 2015, al revisar el artículo 39 del Convenio Colectivo para las actividades de Siderometalurgia de Salamanca y su provincia, años 2014-2016, dedicado igualmente al «Plus Compensatorio de Formación», lo califica de «compensación económica que se pacta como subsidiaria de la falta de actividad formativa».

Así pues, inicialmente cabría considerar que la «Disposición Extraordinaria Formación y Plus Compensatorio de Formación» del Convenio Colectivo del Sector «Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla», en tanto que regula un complemento salarial aplicable en defecto de acción formativa del empleador para las personas trabajadoras a su servicio, sería una materia sustraída al ámbito de actuación de la autoridad de competencia.

Sin embargo, el Consejo de la Competencia de Andalucía se ha pronunciado en diversos casos¹³ en el sentido de que la naturaleza salarial de un plus de formación no es el único factor que debe ser tenido en cuenta para determinar si la cláusula de un convenio colectivo reguladora de esa materia queda o no fuera del campo de acción de la autoridad de competencia:

«Así pues, la restricción convencional para la prestación de los servicios de información, formación y asesoramiento en políticas sociales favorece únicamente a las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los mismos, no ya en su condición de representantes de las empresas del comercio y de los trabajadores, sino en su faceta de operadores económicos prestadores de servicios.

Desde esta perspectiva, los convenios consagran una auténtica reserva de actividad, que afecta a otros operadores económicos ajenos al ámbito de la negociación laboral. Así, las empresas o los profesionales dedicados a prestar servicios externos de información, formación y asesoramiento en políticas sociales, como por ejemplo los agentes de igualdad, quedan totalmente marginados sin ninguna razón que lo justifique.

¹³ Resoluciones S/07/2022, de 21 de julio (Asunto 16/2020, APROCOM); S/01/2023, de 13 de enero (Asunto 04/2021, COMERCIO CÁDIZ); S/09/2023, de 9 de octubre (Expte. ES-03/2022, COMERCIO CÓRDOBA); S/11/2023, de 20 de noviembre (Expte. ES-04/2022, COMERCIO JAÉN); S/12/2023 y S/13/2023, de 12 de diciembre (Exptes. ES-06/2022, COMERCIO HUELVA, y ES-05/2022, COMERCIO GRANADA).



Por ello, se concluye que la restricción contractual supone una limitación a la competencia, que impide la libre elección de los prestadores de servicios y la convierte en una demanda de carácter forzado, dada la obligatoriedad que deriva de los acuerdos contenidos en los convenios colectivos para todas las empresas que se encuentran dentro de su ámbito de aplicación».

En el caso Albany, conviene resaltar una de las conclusiones del Abogado General:

«El criterio determinante sería si el convenio se limita a modificar o establecer derechos y obligaciones en el marco de la relación laboral entre empresarios y trabajadores o si va más allá y afecta directamente a las relaciones entre los empresarios y terceros, como los clientes, los proveedores, los empresarios competidores o los consumidores».

En el mismo sentido cabe subrayar un apartado de la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2016:

«Consideramos que el cuestionado IV Acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales del Sector de la Estiba Portuaria, suscrito entre la representante de la asociación empresarial ANESCO y los sindicatos de trabajadores CETM, CIG y LAB, desborda por su contenido el marco estrictamente laboral de los convenios colectivos, al extender su ámbito aplicativo subjetivo y funcional en contravención de los postulados de liberalización de los servicios portuarios que informan la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, al incluir actividades complementarias realizadas por empresas no estibadoras, distintas de las empresas de estiba, y al afectar a trabajadores no incorporados a este tipo de empresas, por lo que resulta incuestionable que la legalidad del citado IV Acuerdo pueda ser enjuiciada tanto desde la perspectiva de su conformidad al Estatuto de los Trabajadores, como desde la óptica del Derecho de la Competencia, cuando incluye cláusulas -como acontece en el presente caso- que tienen por objeto restringir la competencia en el mercado de los servicios portuarios complementarios que afecta a todos los puertos de interés general en beneficio de las empresas de estiba».

También hay que hacer hincapié en una consideración de la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) 174/2013, de 30 septiembre, acerca del «test Albany»:

«En aplicación de la citada jurisprudencia puede razonarse que lo establecido en un acuerdo o convenio colectivo no lesiona la competencia, siempre que el objeto del pacto sea mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Habrá que enjuiciar cada caso concreto y analizar si el pacto colectivo es acorde con su naturaleza y finalidad, lo que algunos denominan "test Albany". Dicho de otro modo, deben admitirse las restricciones del mercado que puedan derivarse de la negociación colectiva siempre que se encuentren ligadas a los intereses y finalidades esenciales de las representaciones sindicales - intimacy test-».

Por tanto, a fin de determinar si la cláusula de un convenio colectivo relativa al plus compensatorio de formación está excluida o no del Derecho de la Competencia, es preciso aplicar el denominado «test Albany». La puesta en práctica de este método pretende verificar, conforme a lo expresado por el



Tribunal Supremo, si dicho pacto «desborda por su contenido el marco estrictamente laboral de los convenios colectivos», incorporando «cláusulas que no pretenden, por su objeto o naturaleza, mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores afectados». A tal efecto, según manifiesta la jurisprudencia, hay que examinar en primer término la naturaleza de dicho acuerdo y, posteriormente, su objeto.

Séptimo.- Aplicación del «test Albany» a la «Disposición Extraordinaria Formación y Plus Compensatorio de Formación» del Convenio Colectivo del Sector «Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla»

La naturaleza de la citada Disposición Extraordinaria es la propia de un convenio colectivo, a tenor de lo previsto en la sección 1ª del capítulo I del título III («Naturaleza y efectos de los convenios») de la LET. En suma, dicha Disposición Extraordinaria es el resultado de la negociación colectiva entre la representaciones empresarial y social del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, personificada, por una parte, por FEDEME, y, por otra, por CC.OO. y UGT.

En lo que respecta a la materia objeto de la regulación convencional, la formación y los complementos salariales asociados o derivados de la misma quedan comprendidos dentro de un «marco estrictamente laboral» hasta el punto de recogerse como derechos propios de los trabajadores en la relación laboral en el artículo 4.2 de la LET:

«2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: [...]

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. [...]

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida».

Ahora bien, el «test Albany» requiere examinar adicionalmente si la regulación de las materias realizada por un convenio colectivo se circunscribe al ámbito interno que le es propio, es decir, a la relación laboral entre empresarios y trabajadores, o *«si va más allá y afecta directamente a las relaciones entre los empresarios y terceros, como los clientes, los proveedores, los empresarios competidores o los consumidores»*. En suma, la puesta en práctica de este método pretende verificar, conforme a lo expresado por el Tribunal Supremo, si dicha regulación *«desborda por su contenido el marco estrictamente laboral de los convenios colectivos»*, incorporando *«cláusulas que no pretenden, por su objeto o naturaleza, mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores afectados»*.

Es evidente que una cláusula que establece la obligación de la empresa de proporcionar una formación *«que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones [...] y/o que a su vez garantice la adecuada formación en PRL»* supone una indudable mejora en las condiciones de empleo y de trabajo. También implica un progreso en las condiciones laborales el



incremento salarial producido como consecuencia de que las empresas *«que no acrediten su participación, en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de treinta euros mensuales (30,00 €) durante la vigencia del presente convenio»*.

Por tanto, frente a lo manifestado por EPYME en su denuncia, cabe concluir que, si bien el plus de formación no garantiza en términos absolutos la formación de las personas trabajadoras, constituye un acicate para fomentar las acciones formativas por parte de las empresas y, en todo caso, redundará en una mejora de las condiciones laborales de aquellas.

Sin embargo, la imputación realizada por la denunciante de la existencia de una presunta conducta anticompetitiva se dirige no tanto hacia el texto de la Disposición Extraordinaria como hacia el desarrollo que la Comisión Paritaria del Convenio ha realizado de la misma, fijando unas tasas para la acreditación de los planes de formación de las entidades que no estén asociadas a FEDEME, quedando exentos los miembros de esta Federación:

«A efectos prácticos, la consecuencia de lo anterior es que si no eres asociado de FEDEME tienes que abonar las tasas anuales -cuyo importe depende del número de trabajadores-, pero si eres asociado a FEDEME no tienes que abonar importe alguno en concepto de tasa, circunstancia esta que a todas luces constituye una limitación de la competencia así como tampoco el plus de formación, pues cualquier opción que no sea asociarse a la entidad FEDEME es más costosa que para las personas y empresas a las que resulta de aplicación el Convenio Colectivo. [...]

A nuestro juicio los hechos descritos constituyen una limitación a la libre competencia, que impide la libre elección de las personas y empresas que se encuentran dentro del ámbito del Convenio, infringiendo con ello lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia».

EPYME apoya esta afirmación con un documento que atribuye a la CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL (CONFEMETAL), relativo a *«LOS PLUSES COMPENSATORIOS DE FORMACIÓN Y DE DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES»*, y que comienza con la siguiente manifestación:

«En los últimos años y ligados a la búsqueda de financiación vía captación de afiliados, algunos convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial del Sector del Metal (Industria y Comercio) y, sobre todo, de los sectores de Construcción, Hostelería y Comercio en General, han pactado en sus textos pluses de naturaleza salarial denominados “compensatorios” de formación o de políticas sociales».

Por ello, la denunciante extrae la siguiente conclusión:

«Puede comprobarse, por tanto, que la Disposición Extraordinaria que es objeto de denuncia fue aprobada, teóricamente, para impulsar la realización de acciones en materia de Formación Profesional al objeto de que se eleven los niveles de capacitación y productividad pero que, realmente y tal como se reconoce, tiene por finalidad la “búsqueda de financiación vía captación de afiliados”.

Y ello es así por cuanto que las personas y entidades que no se encuentran asociadas a FEDEME resultan obligadas a abonar las tasas anuales -cuyo importe depende del número de



trabajadores-, lo que no sucede a los asociados de FEDEME, quedando afectada la libre competencia, pues cualquier opción que no sea asociarse a la entidad FEDEME es más costosa para las personas y empresas a las que resulta de aplicación el Convenio Colectivo».

En torno a la cuantía de las tasas, FEDEME expone:

«Así, las tasas aprobadas (al igual que sucede en la práctica totalidad de los Convenios provinciales del metal referenciados en la introducción de este escrito) toman como referencia las aprobadas por el Consejo de Dirección de la entidad estatal FUNDACION DEL METAL para la formación, cualificación y el empleo (FMF) para los procesos de homologación de entidades de formación y notificación de acciones formativas:

Acreditación inicial de Plan Formativo (ANUAL): 700 €».

No obstante, conviene tener presente a este respecto que la coincidencia en la cuantía de las tasas fijadas por la mencionada Comisión Paritaria y por el Consejo de Dirección de la FUNDACIÓN DEL METAL para la acreditación inicial del plan formativo no significa que el sistema previsto al efecto sea el mismo en el Convenio Colectivo del Sector «Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla» que en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal¹⁴. Así, la Disposición Extraordinaria del Convenio provincial establece que es la empresa sujeta al mismo la que debe obtener la certificación del plan formativo, mientras que el Convenio estatal dispone que son las entidades y empresas que vayan a impartir la formación las que deben obtener la correspondiente homologación:

«Artículo 95. Homologación de entidades formativas. Requisitos.

1. Deberán solicitar a la FMF la homologación de la formación preventiva que impartan las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en este convenio, y que dispongan de organización preventiva propia.

2. Las entidades que proyecten ser homologadas por la FMF para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que proyecten formar, según las necesidades concretas.

b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

¹⁴ Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).



- c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la FMF, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.*
 - d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la FMF respecto a horas lectivas, número de alumnos máximos por grupo y realización de pruebas de evaluación.*
 - e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.*
 - f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el Consejo de Dirección de la FMF.*
- 3. El procedimiento de homologación de las entidades formativas en materia preventiva dirigidas a las personas trabajadoras del sector del metal será el mismo que el establecido en el artículo 108, y en el anexo VI y anexo VII del presente convenio para las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción, con las modificaciones que pueda establecer la FMF en relación a los plazos de comunicación de las acciones formativas que se tenga previsto impartir.*
- 4. También podrán impartir esta formación y la prevista en el capítulo XVIII la FMF, sus patronos y/o sus entidades vinculadas».*

La diversidad de ambos sistemas implica en la práctica que todas las empresas sujetas al Convenio provincial de Sevilla deben obtener la acreditación del plan formativo, mientras que en el Convenio estatal las empresas receptoras de las acciones formativas no han de conseguir homologación alguna, obligación que se reserva para las entidades y empresas que vayan a impartir formación.

Esta diferencia afecta igualmente a las tasas: las empresas que no participen en los planes de formación de FEDEME, UGT o CC.OO. deberán abonar individualmente la tasa de acreditación de su plan de formación particular; en el Convenio estatal las empresas no deben abonar tasas por la acreditación de sus acciones formativas, sino que son las entidades formativas las que han de pagar las tasas para su homologación. Este segundo sistema supone un menor coste para las empresas, pues la tasa por la homologación de una entidad formativa será suficiente para impartir una concreta acción formativa en un indeterminado número de empresas.

A partir de estas consideraciones es preciso determinar si las tasas establecidas por la mencionada Disposición Extraordinaria y el posterior acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio, en relación con la acreditación de los planes formativos, tienen incidencia o no en el ámbito de la competencia.

Según EPYME, la finalidad del sistema de acreditación establecido es la “*búsqueda de financiación vía captación de afiliados*” por FEDEME, en la medida en que las empresas integradas en esta Federación participarían de su plan de formación y no tendrían que abonar tasa alguna. Así, conforme al estudio realizado por la denunciante, la evolución de empresas asociadas a FEDEME habría experimentado presuntamente «*un notable incremento que pasa de las 760 empresas en noviembre de 2023 (fecha de publicación de la Disp. Extraordinaria de formación) a 901 en septiembre de 2024, con un incremento de empresas instaladoras de 48 a 101 (+110%)*».



Sobre esta cuestión es preciso aclarar que, en atención al «test Albany», las autoridades de competencia no deben desarrollar sus funciones de defensa con respecto a las cláusulas de convenios que regulen los derechos y las obligaciones entre las empresas y las personas trabajadoras que se encuentran en su ámbito de aplicación, pues esa materia constituye el objeto propio de la negociación colectiva. Esta limitación competencial no cabe exceptuarla en aquellos casos en los que pudiera apreciarse la dispensación de un trato distinto a unos empresarios o a unas personas trabajadoras con respecto a otras, incluso en los supuestos en los que tal desigualdad mereciera la calificación de una presunta discriminación carente de justificación.

En este sentido, no toda regulación inserta en el texto de un convenio colectivo, supuestamente ilegal o lesiva, debe reputarse paralelamente como una práctica anticompetitiva ante la que deba reaccionar la autoridad de competencia, dado que existen al respecto mecanismos específicos para su revisión. De este modo, el artículo 91.5 de la LET prevé la impugnación de los convenios colectivos por la autoridad laboral:

«5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social».

Asimismo, el artículo 163.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, prevé su impugnación a través de la interposición de conflictos colectivos:

«4. La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos».

Por ello, en el caso de que se considere que FEDEME, en su condición de Federación empresarial con legitimación para negociar el citado Convenio Colectivo, ha influido para introducir una cláusula discriminatoria que afecte negativamente a las empresas no integradas en la misma, puede procederse a su impugnación a través de las vías legalmente establecidas.

Tampoco la autoridad de competencia tiene atribuida la tutela de la libertad de asociación empresarial en su vertiente negativa, es decir, la de no ser obligado a integrarse en una asociación, ni a ser objeto de discriminación por esa circunstancia, según prevé el artículo segundo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, vigente en lo que se refiere a las asociaciones empresariales:

«Uno. Los trabajadores y los empresarios tendrán derecho a afiliarse a las referidas asociaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



Dos. Los trabajadores y los empresarios gozarán de protección legal contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo o función».

En todo caso, la presunta vulneración de dicha libertad de asociación empresarial habilita a los afectados a interesar su protección mediante el procedimiento establecido por el artículo 249.1.2º de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil:

«1. Se decidirán en el juicio ordinario, cualquiera que sea su cuantía: [...]

2.º Las que pretendan la tutela del derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, y las que pidan la tutela judicial civil de cualquier otro derecho fundamental, salvo las que se refieran al derecho de rectificación. En estos procesos, será siempre parte el Ministerio Fiscal y su tramitación tendrá carácter preferente».

En cambio, la autoridad de competencia sí desarrolla las funciones que legalmente tiene atribuidas cuando examina los convenios colectivos desde la perspectiva de los terceros ajenos al mismo, es decir, como el «test Albany» pone de manifiesto, cuando «afecta directamente a las relaciones entre los empresarios y terceros, como los clientes, los proveedores, los empresarios competidores o los consumidores».

En este caso, los terceros ajenos al convenio que pudieran resultar afectados por el mismo son las empresas que constituyen la oferta en el mercado de referencia, o sea, los operadores que pueden proporcionar acciones formativas a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el Convenio Colectivo.

Los convenios colectivos pueden establecer mecanismos de supervisión que limiten el acceso de cualesquiera entidades a la prestación de dichos servicios de formación, a fin de controlar su idoneidad, exigiendo determinadas especializaciones, titulaciones o medios materiales. Estos requisitos pretenden reforzar la cualificación de los potenciales prestadores de los servicios, de forma que su nivel de especialización y de solvencia técnica o profesional sea una garantía de que los trabajadores vayan a recibir tales servicios con un óptimo nivel de calidad. Aunque este tipo de medidas suponga la exclusión de algunos operadores económicos de este mercado, ello no representa una conducta colusoria entre los negociadores de los convenios colectivos, pues tal exclusión no obedece a razones subjetivas o arbitrarias que atenten contra la competencia, sino a una legítima finalidad de proteger, de forma directa e inmediata, los intereses de los trabajadores, y, de un modo indirecto y mediato, los de las empresas.

Puede tomarse como referencia judicial sobre este tema la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) 174/2013, de 30 septiembre, que aborda el supuesto de un convenio de la construcción en el que se restringe la prestación de los servicios de formación sobre prevención de riesgos laborales:

«Por lo tanto, mientras que con anterioridad podía solicitar la homologación de la Fundación cualquier entidad que contase con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral; ahora sólo pueden solicitarlas las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral o las empresas encuadradas



en el ámbito de aplicación del presente convenio que dispongan de organización preventiva propia y cuenten con la acreditación u homologación exigible por la autoridad laboral».

La Sentencia avala que la nueva restricción no puede considerarse contraria a la competencia, pues, conforme al «test Albany», la finalidad que persigue, propia de los convenios colectivos, es la defensa de los intereses de los trabajadores:

«De lo expuesto se infiere que el convenio colectivo se ha movido dentro de la naturaleza y finalidad que le son propios, en nuestro caso, la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo, por lo tanto, aunque pueda afectar a las expectativas de negocio de determinados empresarios, no podemos afirmar que estamos ante una lesión de la competencia. Dicho de otro modo, el pacto alcanzado se mueve dentro de los límites del test Albany, pues el acuerdo se alcanza dentro de los límites permitidos por la ley y de acuerdo con su finalidad de defensa de los intereses de los trabajadores».

En el presente caso la Disposición Extraordinaria del Convenio Colectivo no establece ningún tipo de restricción inicial para la contratación de entidades formativas, de tal modo que cada empresa dispone de una absoluta libertad para contratar a las entidades que considere más adecuadas, en función de la formación a impartir. Esa autonomía de decisión no se encuentra condicionada por el sistema de acreditación que la empresa elija para certificar su plan de formación, bien participando en los planes de formación de FEDEME, UGT o CC.OO, bien a través de la participación en planes de formación desarrollados por la propia empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas, sin vinculación con las partes del Convenio.

En efecto, el Acuerdo de 19 de octubre de 2023 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo fija el modelo de solicitud para la acreditación del plan formativo en el que figuran diversos apartados:

«1. Personas Beneficiarias de la Actividad Formativa: (Indicar características y número de las y los alumnos previstos por actividad formativa)

2. Metodología: (Indicar combinación teoría y práctica, modalidad de impartición, dinámicas a utilizar, métodos de aprendizaje empleados, etc.)

3. Criterios de evaluación de la formación: (Indicar cómo se va a evaluar la adquisición de conocimientos y competencias, requisitos para la superación de las acciones formativas, puntuación, etc.)

4. Indicar la evaluación de la calidad de la formación: (p.ej. encuestas, buzón de sugerencias, hoja de reclamaciones, hoja de incidencias, etc.)».

También dispone los datos que deben facilitarse sobre el perfil profesional del personal docente:

«Titulaciones

Formación metodología didáctica

Experiencia profesional



Experiencia docente»

Asimismo, con respecto a los centros de formación, establece:

«Las instalaciones deberán cumplir con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación aplicable. La dotación de los servicios higiénico-sanitarios será acorde con la capacidad del lugar de impartición. Se debe aportar, declaración responsable de quien ostente la representación del centro o centros de formación de que se cumple con la normativa vigente para ejercer como tal, con expresión de las dimensiones del centro, fecha de homologación/acreditación y medios técnicos y didácticos previstos para impartir la formación».

Finalmente, a la solicitud de acreditación debe acompañarse una «[d]escripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar» a las acciones formativas.

La Comisión Paritaria acuerda como procedimiento de acreditación del plan formativo y de su ejecución el siguiente:

«Cuarto. - Procedimiento de homologación del Plan Formativo.

Aprobar el procedimiento a seguir por la Comisión Paritaria, una vez se ha presentado la solicitud de homologación del plan formativo de conformidad con lo acordado en los apartados precedentes.

El precitado procedimiento constará de las siguientes fases.

1. Fase de acreditación inicial. -

En un plazo máximo de 30 días desde la recepción de la solicitud, la Comisión emitirá la correspondiente Acta, en la que podrá requerir aclaraciones y/o subsanaciones a la entidad solicitante si es necesario para la resolución definitiva del procedimiento.

En caso de que la Comisión Paritaria acuerde la homologación del plan formativo presentado se remitirá a la empresa solicitante, el acta que así lo indique, acta que tendrá valor de documento acreditativo para la empresa solicitante del cumplimiento de la “Disposición Extraordinaria. Formación y Plus Compensatorio de Formación” y que conforme a lo recogido en el mismo “tendrá validez anual, debiendo ser renovadas con los mismos requisitos señalados anteriormente, por idéntico periodo previa solicitud a la comisión paritaria de conformidad con el procedimiento establecido y si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su primera expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir”.

La solicitud de renovación deberá presentarse en el mes anterior a la pérdida de vigencia.

Asimismo, se comunicará a la empresa solicitante si el plan formativo no puede homologarse y las razones para ello, mediante la remisión de la oportuna acta.

A la fecha de presentación de la solicitud conforme al procedimiento y/o renovación quedará suspendida la aplicación de la “Disposición Extraordinaria. Formación y Plus Compensatorio de Formación” hasta la finalización del proceso acreditativo.

2. Fase de ejecución del plan de formación. -



Resuelta la acreditación inicial del Plan de Formación, la empresa deberá notificar la ejecución de las acciones formativas efectivamente realizadas, facilitando así el seguimiento del Plan y verificación del mantenimiento de las condiciones de acreditación por parte de la Comisión.

A tal efecto y durante los 10 días posteriores a la finalización del plan, deberá presentarse a través del formulario web disponible en <https://www.fedeme.es/> el resumen de la ejecución de acciones formativas realizadas que contenga:

Calendario de impartición: Denominación de la acción, modalidad de impartición, fechas de inicio y de finalización, duración y horario.

Entidad y Centro de impartición

Número de participantes de cada acción formativa con expresión de cuantos la han finalizado

En el marco de sus competencias, la Comisión Paritaria podrá requerir a la empresa que acredite la ejecución de su Plan de Formación».

Esta regulación convencional pone de manifiesto que la información requerida a cada empresa para acreditar su plan de formación es coherente para determinar si las acciones formativas programadas son idóneas para cumplir la finalidad pretendida por el Convenio de que las empresas y las personas trabajadoras cuenten «con formación adecuada y permanentemente actualizada, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones». Otro tanto puede expresarse con respecto a los datos que permitan verificar su ejecución. No cabe duda de que, sin un control anterior y posterior al plan formativo, este podría convertirse en una mera formalidad, de modo que algunas empresas lo utilizaran para encubrir una falta de formación y al mismo tiempo eludir el pago del plus de formación.

Así pues, la libertad de elección de las entidades formativas y la naturaleza de los datos en torno a estas que las empresas deben proporcionar a la Comisión Paritaria para la acreditación del plan de formación permiten concluir que este sistema por sí mismo no perjudica el acceso de aquellas a este mercado ni la posibilidad de competir en él mediante la oferta de acciones formativas.

No obstante, es preciso comparar este sistema de evaluación externa de los planes formativos con la alternativa prevista en el Convenio Colectivo para las empresas vinculadas a FEDME, UGT o CC.OO.: la elaboración de su propio plan formativo. En este caso, la imposición de unas entidades formativas o un menor nivel de exigencia en las condiciones de las acciones formativas o de los medios materiales o humanos a utilizar por las mismas repercutiría negativamente en la competencia en este mercado.

Ni el Convenio Colectivo ni la Comisión Paritaria regulan una autoevaluación de los planes formativos por parte de FEDME, UGT o CC.OO., presumiendo que cualquiera de estas entidades que prevea disponer de su propio plan formativo lo elaborará y ejecutará respetando la finalidad perseguida con su establecimiento.



Hasta el momento se tiene constancia de que únicamente FEDEME cuenta con su propio plan formativo:

«FEDEME cuenta con un Plan de formación sectorial anual validado y diseñado en coordinación con el Plan de Formación Sectorial publicado por CONFEMETAL para el sector, una relación y diseño de acciones formativas que pone a disposición de sus empresas asociadas, aun cuando la Federación no se ocupe de la impartición directa de estas acciones formativas, siendo libres las empresas asociadas de elegir la entidad de formación de impartición de las mismas.

A raíz de la entrada en vigor de la Disposición Extraordinaria de Formación precitada, el Departamento de Formación de FEDEME ha establecido un procedimiento para la comunicación/acreditación de la ejecución de las acciones formativas que la empresa asociada a FEDEME elige realizar cada año, procedimiento que se recoge en el documento que ha sido aportado “Protocolo de actuación del Departamento de Formación de FEDEME para la revisión y certificación de los planes de formación de sus empresas asociadas”.

Con todo ello, debemos destacar que la sola pertenencia a la Federación no supone, de manera automática, el acceso a la certificación del correspondiente plan de formación exigida por la precitada Disposición Extraordinaria, sin que previamente el asociado haya comunicado y acreditado la ejecución de acciones formativas dentro del Plan Sectorial de Formación del que la Federación dispone, como decimos, anualmente».

De estas manifestaciones se deduce que el plan formativo, integrado por el conjunto de empresas asociadas a FEDEME, no afecta negativamente a la competencia en el mercado de referencia con respecto a la libertad de contratación, al ser «libres las empresas asociadas de elegir la entidad de formación de impartición» de las correspondientes acciones formativas. Ello se confirma en la nota informativa remitida por FEDEME a sus asociados:

Así, consecuentes con la importancia y la apuesta por la formación que nuestro sector está realizando, **FEDEME elaborará anualmente un Plan Formativo del Metal de Sevilla** conforme a las necesidades formativas detectadas por el contacto permanente con sus asociados y que incluirá el sumatorio de todas las acciones formativas realizadas por la Federación para sus empresas, y también, las que éstas desarrollen tanto con recursos propios como en colaboración con terceros.

Respecto de los **efectos que la entrada en vigor** de la “Disposición Extraordinaria. Formación y Plus Compensatorio de Formación”(01.01.2024) representará para tu empresa, te informamos que, al tener la **condición de asociada a FEDEME, todas las acciones formativas que desarrolles para tus trabajadores durante el 2024 formarán parte directamente e integrarán de manera automática el Plan Formativo Sectorial de FEDEME2024**, teniendo con ello cubiertas las exigencias formativas que impone esta Disposición, dando cumplimiento, así, a los contenidos que la misma fija.

Por otra parte, en cuanto al nivel de exigencia en las condiciones de las acciones formativas o en los medios materiales o humanos a emplear en su desarrollo, no consta que sea desigual el aplicado en la acreditación externa de los planes de formación que el fijado por FEDEME para su propio plan formativo. En este sentido, no se ha constatado, ni en la denuncia ni en la información reservada, ningún indicio de discriminación con respecto a las entidades que pudieran haber sido elegidas por



las empresas para la impartición de acciones formativas, bien como parte de un plan de formación propio, bien como parte integrada en el plan de formación de FEDEME.

Por ello, sin perjuicio de que la aplicación futura de la regulación relativa a la formación y al plus de formación pudiera deparar resultados adversos a la defensa de la competencia en el mercado de referencia, no se aprecian en la actualidad indicios que justifiquen la incoación de un expediente sancionador.

Finalmente, procede pronunciarse sobre la medida provisional solicitada por EPYME, consistente en la suspensión de los efectos y ejecutividad de la Disposición Extraordinaria para dicha asociación y sus entidades asociadas. Dado que la presente resolución acuerda la no incoación del procedimiento sancionador y el archivo de las actuaciones por ausencia de indicios racionales de infracción, la adopción de dicha medida carece de presupuesto habilitante y resulta improcedente, sin perjuicio de las acciones que, en su caso, puedan ejercitarse ante la jurisdicción competente frente al contenido del convenio colectivo o frente a los actos dictados en su aplicación.

Octavo.- Conclusión

Conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos jurídicos expuestos, cabe concluir que no se aprecian indicios de que FEDEME, UGT y CC.OO. hayan infringido ninguna de las prohibiciones de conductas anticompetitivas establecidas por la LDC.

En mérito a lo que antecede, vista la propuesta realizada por el Director del DI en relación con el presente asunto y de acuerdo con lo previsto en los artículos 49.3 de la LDC, 16 de la Ley de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía, 27.1 del Reglamento de Defensa de la Competencia, de 22 de febrero de 2008 y 21.1 apartado d) de los Estatutos de la Agencia, este Consejo

RESUELVE

ÚNICO.- Declarar que no se aprecian indicios racionales suficientes de infracción que justifiquen la incoación de procedimiento sancionador en ninguna de las conductas prohibidas por la vigente LDC y, en consecuencia, ordenar el archivo de las actuaciones desarrolladas a raíz de la denuncia presentada por D. AAA, en nombre y representación de EPYME, contra CC.OO., UGT y FEDEME, por considerar que los hechos denunciados no presentan indicios racionales de infracción de los artículos 1, 2 y 3 de la LDC.



Comuníquese esta resolución al Departamento de Investigación y notifíquese a los interesados, haciéndoles saber que la misma pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación.