

Libertades económicas,
mercado de trabajo
y derecho de la
competencia

*Un estudio de las relaciones
entre el ordenamiento laboral
y la disciplina del mercado*

José María Goerlich Peset
(Director)



NÚMERO 230

CCIÓN ESTUDIOS

ESTUDIOS 230

Libertades económicas, mercado de trabajo y derecho de la competencia

*Un estudio de las relaciones entre
el ordenamiento laboral y la disciplina
del mercado*

José María Goerlich Peset
Director de la investigación
Adoración Guamán Hernández
Coordinadora

José M.^a Baño León
Catherine Barnard
Vania Brino
Fernando Fita Ortega
José María Goerlich Peset
Adoración Guamán Hernández
Antoine Lyon-Caen
Adalberto Perulli
Juan Manuel Ramírez Martínez
Andrea Ritschel
Juan Ignacio Ruiz Peris
Tomás Sala Franco
Juan Antonio Ureña Salcedo
Javier Viciano Pastor
Cyril Wolmark

Premio de Investigación del Consejo Económico y Social

C E S CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL ESPAÑA


En segundo lugar, el derecho de la competencia, tal y como ha sido modelado por la Comisión en sus comunicaciones y por el Tribunal de Justicia ha cuestionado las razones y las modalidades de las intervenciones económicas del Estado y de las colectividades públicas en apoyo al empleo. El rígido marco del Derecho europeo de las ayudas de Estado ha tenido una incidencia tangible sobre los regímenes de ayuda a las reestructuraciones o sobre las ayudas a las empresas en dificultad, independientemente de que las mismas tomen o no la forma de una entrada a capital en la sociedad que explota la empresa.

3.2. ITALIA^(*)

3.2.1. Introducción

El ordenamiento jurídico italiano no define ni regula de manera expresa la relación entre el Derecho de la competencia y la negociación colectiva. Ni el legislador ni la jurisprudencia han intervenido acerca de la relación entre las normas que tutelan la autonomía colectiva y aquellas que protegen el mercado y la competencia.

Según la interpretación mayoritaria, el silencio en la cuestión se explica a la luz del contenido de la Constitución Italiana, en la cual se encuentra una explícita consagración de la libertad de iniciativa económica privada y de la libertad de organización sindical, aunque siguiendo un modelo que asume la prevalencia de la segunda respecto de la primera⁸⁶.

Es un patrimonio indiscutible de la jurisprudencia y la doctrina la convicción de que la autonomía colectiva representa una de las manifestaciones de la libertad fundamental de asociación en virtud del artículo 39 Const., según el cual

La organización sindical es libre.

No puede imponerse a los sindicatos más obligación que su inscripción en las oficinas locales o centrales, de acuerdo con la ley.

Es condición para el registro que los estatutos de los sindicatos establezcan una organización interna democrática.

Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica. Podrán, representados unitariamente en proporción de sus afiliados, negociar convenios colectivos de trabajo con eficacia obligatoria para todos los pertenecientes a las categorías a las cuales se refiere el convenio.

(*) A. Perulli (epígrafes 5 a 8) V. Brino (epígrafes 1 a 4), Universidad Ca Foscari, Venecia. Traducción del original en italiano a cargo de Adoración Guamán Hernández.

86. Véase en particular, Pallini (2004).

Mientras que el primer párrafo contiene una disposición inmediatamente aplicable, los apartados sucesivos presuponen una intervención del legislador. Hasta la fecha, sin embargo, la segunda parte de la disposición no ha sido desarrollada. De ello se deduce que:

- Los sindicatos se consideran asociaciones no reconocidas en el sentido del artículo 36 del Código Civil⁸⁷ (CC) y les son de aplicación los artículos 37⁸⁸ y 38⁸⁹ (CC).
- Los convenios colectivos no tienen eficacia *erga omnes*. Debido a la falta de desarrollo del artículo 39 Const., el convenio colectivo se aplica únicamente en las relaciones entre aquellos —empresarios y trabajadores— que se adhieren a las organizaciones sindicales firmantes. La jurisprudencia ha ido elaborando con el tiempo una serie de criterios interpretativos que permiten ampliar el ámbito de aplicación de cláusulas del convenio a las relaciones de empresarios y trabajadores no afiliados. De hecho, el ordenamiento italiano ha reconocido, aun cuando indirectamente, la eficacia general del convenio colectivo (con respecto, por ejemplo, a los salarios mínimos fijados por convenios colectivos considerados como parámetros de suficiencia y proporcionalidad en el sentido del artículo 36 de la Const.⁹⁰, o igualmente aquellos referidos a la práctica de reenvío a la disciplina negocial colectiva la regulación de los diferentes mecanismos para flexibilizar el mercado de trabajo).

En lo que respecta, sin embargo, a la libertad de iniciativa económica privada, el artículo 41 Const. dispone que:

87. «La organización interna y administración de las asociaciones no reconocidas como personas jurídicas se rigen por los acuerdos de los asociados. Estas asociaciones pueden actuar en juicio representadas por la persona al cual, según estos acuerdos, se otorgó la presidencia o la dirección (Cod. Civ. Proc. 75, 78).
88. «Las contribuciones de los miembros y los bienes adquiridos con estas aportaciones constituyen el fondo común de la asociación. Mientras la misma perdure, los miembros individuales no pueden pedir la división del fondo común, ni recuperar la cuota en caso de baja».
89. «En relación con las obligaciones asumidas por las personas que representan la asociación, los terceros podrán hacer valer sus derechos sobre el fondo común. De las mismas obligaciones responden también personal y solidariamente (1.292 y siguientes) las personas que actuaron en nombre de la asociación».
90. El artículo 36 Const. exige que la retribución del trabajador debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo desarrollado y en cualquier caso suficiente para garantizar al trabajador y a su familia una vida libre y digna.

«la iniciativa económica privada es libre.

No puede desarrollarse en contra de la utilidad social o de tal modo que provoque un daño en la seguridad, la libertad y la dignidad humana. La ley determina los programas y controles apropiados para que la actividad económica pública y privada pueda ser orientada y coordinada hacia fines sociales.»

La norma refleja la voluntad del constituyente de actuar «verticalmente» en la regulación de la economía teniendo como foco la libertad de los individuos frente al Estado. Por el contrario, permanece esencialmente no incluida, al menos hasta la reforma de 2001, la esfera de la regulación de las relaciones económicas «en sentido horizontal» es decir, la que incide las relaciones entre los operadores privados en el mercado.

La iniciativa económica privada y la protección de la competencia han encontrado nuevos terrenos de exaltación, ya sea por la influencia del Derecho comunitario o por el conjunto de las modificaciones en el artículo 117 Const. por la Ley Constitucional núm. 3/2001. Con la misma se alcanza la consagración de la competencia como un valor constitucionalmente relevante y se asigna la exclusiva potestad legislativa al Estado. Y si, en principio, el Tribunal Constitucional calificaba habitualmente la competencia como «la libertad que integra la libertad de iniciativa económica que corresponde en la misma medida a todos los empresarios» y, al mismo tiempo, «se dirige a la protección de la comunidad», así como los valores básicos en los que se inspira la libertad de iniciativa económica, desde hace algún tiempo parece haber comenzado una nueva línea en la jurisprudencia constitucional, una vez más a instancia del Derecho comunitario.

Emerge, junto con el tradicional valor subjetivo del principio del artículo 41 Const., el valor objetivo de un mercado competitivo: la competencia como noción que —en palabras del Tribunal Constitucional— «no puede dejar de reflejar la noción que opera en el ámbito comunitario, que comprende medidas reglamentarias, medidas antitrust y medidas para promover un mercado abierto y en libre competencia» e igualmente como una noción que implica «uno de los instrumentos de la política económica del gobierno que, por lo tanto, no puede entenderse sólo en el sentido estático, como garantía de la acción reguladora y de restauración del equilibrio perdido, sino también en sentido dinámico, evidente en el Derecho comunitario, que justifica medidas públicas destinadas a reducir los desequilibrios, promover las condiciones para un desarrollo suficiente del mercado o para establecer estructuras competitivas» (Tribunal Constitucional 14/2004).

Desarrollando el artículo 41 Const., intervino la Ley 287/1990, que tenía como destinataria principal a la empresa, es decir, según lo determinado por

la autoridad de la competencia (de ahora en adelante, la AGCM o la Autoridad), «a cualquier entidad que ejerza una actividad económica, independientemente de su estatus legal y su modo de financiación» (Prov. AICI, 18 de noviembre de 1992). Se introducía de esa manera un concepto funcional de empresa, incorporando, como exige el artículo 1, apartado 4 de la Ley 287/90, los principios derivados por la jurisprudencia comunitaria.

Así, para el Tribunal Administrativo Regional del Lazio⁹¹, «el concepto de empresa al que debe hacerse referencia para aplicar la Ley 287/1990 es la que resulta del Derecho Comunitario, referida a todos los sujetos que desarrollan una actividad económica y que, por lo tanto, actúan sobre un mercado determinado».

El elemento de distinción que identifica la existencia de una empresa se encuentra por tanto no en el estatus jurídico sino en la naturaleza económica de la actividad que desarrolla. Desde esta perspectiva, la lectura de las normas que protegen la competencia resultan pragmáticamente ligadas a los objetivos perseguidos por el legislador, lo que provoca el riesgo de que estos preceptos se apliquen indistintamente a cualquier acuerdo, práctica o conducta que pueda falsear la competencia dentro del mercado común⁹².

La Ley 287/1990 establece también la prohibición de «acuerdos entre empresas que tengan por objeto o efecto impedir, distorsionar o restringir sustancialmente la competencia en el mercado nacional o en una parte sustancial del mismo». Por acuerdo se entiende aquellos acuerdos y/o prácticas concertadas entre empresas así como las decisiones, incluso si se adoptan de conformidad con las disposiciones estatutarias o reglamentarias pertinentes, de consorcios, asociaciones de empresas y otras entidades similares. La jurisprudencia ha intervenido en varias ocasiones aclarando el alcance de la disposición e identificando como acuerdos prohibidos casi cualquier comportamiento, contractual y no contractual, capaz de falsear la competencia (cas. 01 de febrero 1999 n. 827). Si a esto añadimos que la disciplina antimonopolio, por estructura y tradición, es funcional a la protección del mercado competitivo y que, desde esta perspectiva, tiende a penalizar todos aquellos comportamientos que atentan contra este objetivo, independientemente de los sujetos que los lleven a cabo y de los instrumentos utilizados, es evidente que la negociación colectiva, desde

91. Es el tribunal que tiene la facultad exclusiva de apelación contra las decisiones de AGCM. El fallo es de 28 de enero 2000, núm. 426, y trata sobre la aplicación de la legislación de competencia a los médicos y los contables y a sus colegios profesionales considerándolos asociaciones empresariales.

92. Guizzi (1993), pág. 288.

el momento en el que altera la dinámica competitiva, no puede excluirse a priori del ámbito de aplicación de la ley examinada.

3.2.2. La práctica nacional

El legislador italiano no ha tratado la relación entre las normas que tutelan la competencia y aquellas que tutelan la autonomía colectiva. Hasta la intervención de la AGCM en materia de servicios aeroportuarios de tierra⁹³, la opinión más extendida en la doctrina era la existencia, en nuestro ordenamiento, de una subordinación de la norma antitrust a los intereses colectivos expresados en el convenio colectivo. La explicación se fundamentaba en la lectura del artículo 39 Const., que garantiza la libertad sindical, siendo la autonomía colectiva una expresión de ésta (punto 1). La opinión expresada por la AGCM y la más reciente jurisprudencia europea han cuestionado esta interpretación, poniendo el acento en la protección de la libertad económica (artículo 41 Const.). La valoración de la aplicabilidad de normas de competencia al convenio colectivo requiere por tanto una ponderación entre dos principios consagrados en la Constitución.

No obstante lo anteriormente señalado sobre el posible sometimiento de la negociación colectiva a las normas de la competencia, en la práctica nacional italiana no se han registrado casos en los que la negociación colectiva haya sido examinada directamente a la luz de la legislación antimonopolio, y por tanto en relación con las disposiciones sobre acuerdos prohibidos (art. 2.1 Ley 287/1990), sobre abuso de posición dominante (art. 3 L 287/1990) y concentraciones (art. 5.1 L 287/1990).

Así, no existen precedentes jurisprudenciales representativos ni intervenciones ad hoc de la AGCM respecto de la calificación de un sindicato como una empresa en el sentido del Derecho de la competencia ni, por tanto, respecto de la posibilidad de considerarlo, aunque sólo sea potencialmente, un sujeto capaz de desarrollar una actividad económica.

En cambio, la cuestión ha sido tratada en sede doctrinal, donde se tiende, como veremos más adelante (apartado 5) a excluir la hipótesis, basándose fundamentalmente en el papel desempeñado por el sindicato y en los intereses que el mismo protege al desarrollar los principios garantizados por la Constitución.

93. AGCM, 22 junio 1995, Normativa del settore aeroportuale; AGCM, 19 febrero 1998, Liberalizzazione dei servizi di assistenza a terra negli aeroporti, ambas disponibles en www.agcm.it.

La doctrina italiana ha hecho hincapié en que la presencia del sindicato en el marco de la negociación colectiva no es un elemento accesorio, ya que determina la propia naturaleza del convenio que trasciende su naturaleza formal de negocio privado para convertirse en instrumento de la democracia industrial⁹⁴. El convenio colectivo no puede considerarse como mero negocio entre privados, sino como fuente de regulación social. De esta afirmación debería colegirse, por tanto, la exclusión de la calificación del convenio colectivo como un acuerdo potencialmente prohibido en términos de la disciplina de defensa de la competencia (véase el apartado 3).

3.2.3. El ámbito de aplicación material de la inmunidad

El convenio colectivo limita, de hecho, la autonomía individual de las partes, sustituyendo el libre juego del mercado respecto del encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo y corrigiendo condiciones que serían de otro modo determinadas sobre la base de la mera dinámica competitiva.

En otras palabras, con la institucionalización de un sistema de relaciones colectivas, el marco jurídico rechaza conscientemente el modelo de competencia perfecta —que por el contrario promueve la ausencia de instituciones, como el sindicato, y formas de regulación externa del mercado— en favor de un régimen de competencia imperfecta. Sin embargo, mientras que la regulación de la competencia entre los trabajadores como resultado de la negociación colectiva se considera una parte de su función «natural», la conclusión es diferente cuando el instrumento colectivo se convierte, directa o indirectamente, en una limitación de la competencia entre empresas en el mercado de bienes y servicios.

De ahí la necesidad de realizar una reflexión sobre el sistema italiano de negociación colectiva a fin de comprender cómo y en qué medida, puede estar sometido al examen del Derecho de la competencia.

Incluso en ausencia de una expresa previsión normativa que regule su contenido y ámbito, el convenio colectivo de derecho común se compone en Italia como ha reiterado el Tribunal Constitucional⁹⁵, por una «parte normativa» que regula de modo uniforme el contenido de los contratos individuales de trabajo, actuando sobre las condiciones de intercambio de trabajo y retribución, y por una «parte obligatoria» que se compone de las cláusulas orientadas a regular las relaciones entre las organizaciones

94. Pallini (2004), pág. 219.

95. V. gr. C. Cost. 9 julio 1970 n. 127; C. Cost. 10 febrero 1969 núm. 12.

firmantes. Al primer tipo de cláusulas pertenecen aquellas relativas a la retribución, horario de trabajo, vacaciones, festivos, etc. Al segundo tipo pertenecen las cláusulas relativas a la paz sindical, a las condiciones para la renovación del convenio, a la articulación entre los diversos niveles de la negociación colectiva. Ciertamente, la distinción no es siempre clara en la práctica y no faltan las intervenciones de la jurisprudencia orientadas a especificar el alcance y las peculiaridades.

Con el tiempo la práctica ha puesto de manifiesto el recurso, conjuntamente con las cláusulas procedimentales (por ejemplo, acerca de los procedimientos a seguir en el caso de crisis de empresa), a cláusulas contractuales, como la utilizada en el caso Albany, orientadas a la constitución de fondos de pensiones por categoría o empresariales. En otras palabras, el objeto del convenio colectivo se determina por las partes contratantes y, por lo tanto, el mismo puede resultar muy heterogéneos desde las cláusulas que rigen las modalidades de organización y gestión del trabajo a aquellas que limitan la posibilidad de externalizar ciertas fases de la producción; o desde las cláusulas que regulan el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa a aquellas que intervienen en el procedimiento a seguir en caso de crisis empresarial.

En el caso Albany, el Tribunal de Justicia adoptó el objetivo del convenio como la razón legitimadora de la exclusión del ámbito de aplicación del derecho de la competencia, proponiendo así una lectura de «material» centrada en la naturaleza y objeto del acto. Según el razonamiento del Tribunal, aun cuando «ciertos efectos restrictivos son inherentes a los convenios colectivos celebrados entre las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores», los objetivos sociales perseguidos por dichos acuerdos resultarían gravemente comprometidos si los interlocutores sociales fueran sometidos al artículo 81.1 del Tratado CE cuando actúan con el exclusivo propósito de mejorar las condiciones de empleo y ocupación.

De aquí el problema de definir el ámbito de aplicación de la exención o, lo que es lo mismo, cuando está justificada la inmunidad de las normas antitrust. Si la referencia al resultado de los acuerdos que son fruto de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales nos impone una reflexión en relación con los implicados (véase el apartado 5), el reenvío al objeto del acuerdo nos plantea una serie de interrogantes de difícil respuesta.

a) Primero, ¿qué se entiende por condiciones de empleo? ¿Y por las condiciones de trabajo?

A pesar del silencio del legislador italiano sobre la cuestión se mantiene que las «*employment conditions*» identifican las reglas orientadas, en términos

generales, a la promoción del empleo (por ejemplo, cláusulas orientadas a promover medidas de política activa de empleo; cláusulas sobre formación; cláusulas que establecen comisiones mixtas, sobre, por ejemplo, salud y seguridad o en materia de igualdad de oportunidades, etc.); en cambio, por «*work conditions*» entendemos aquellas cláusulas normativas que regulan el intercambio entre trabajo y retribución e intervienen en el desarrollo de la relación determinando las condiciones (retribución, jornada, vacaciones y descansos, salud y seguridad, etc.). En general, la expresión utilizada en el caso Albany nos conduce, en la experiencia italiana, a la función normativa desarrollada por los sindicatos.

b) En segundo lugar, ¿qué ocurre en el caso de acuerdos que no realizan una mejora real de las condiciones de trabajo y el empleo?

El sistema italiano de relaciones laborales muestra, particularmente si nos fijamos en determinados periodos históricos, que los convenios colectivos no siempre introducen un tratamiento más favorable para los trabajadores. Basta señalar la negociación derogatoria, la *concession bargaining*, es decir, los acuerdos de derogación de derechos anteriormente adquiridos.

A falta de una disposición legislativa expresa, a la luz de la jurisprudencia Albany se presenta, por consiguiente, el riesgo de un control judicial no sólo del contenido del convenio colectivo, sino también de su capacidad de mejorar las condiciones de la prestación en beneficio de los trabajadores. En otras palabras, una suerte de valoración de la eficacia del convenio colectivo como un parámetro que puede permitir o no la exclusión del convenio del ámbito de aplicación del Derecho de la competencia.

c) Por último, la fórmula utilizada por el Tribunal no excluye per se la posibilidad de un control de los efectos contrarios a la competencia de los convenios colectivos. Consideremos, por ejemplo, las medidas de política nacional, destinadas a estimular el empleo mediante incentivos económicos o bonificaciones contributivas, cuya fuente normativa pueden ser los convenios colectivos (por ejemplo, las intervenciones orientadas a promover el desarrollo en zonas desfavorecidas a través de la celebración de contratos de reajuste o de pactos territoriales o de convenios de área). Más en general, no referimos a las cláusulas negociales que introducen obligaciones y prohibiciones a los empresarios limitando, por consiguiente, el libre juego de la competencia. Este es el caso, por ejemplo, de la cláusula contractual que limita el horario de apertura de comercios (especialmente extendida en el sector bancario), así como de la cláusula, recurrente en la disciplina colectiva en materia de sucesiones de contratistas, que impone al nuevo contratista la obligación de hacerse cargo de los trabajadores del contratista anterior; o de

aplicar el convenio colectivo; o incluso de las cláusulas que estipulan expresamente la prohibición de la terciarización del ciclo de producción. En la experiencia italiana, el recurso a estas cláusulas ha aumentado considerablemente tras la liberalización de los monopolios italianos (energía, telecomunicaciones, transporte, etc.) y de la consiguiente necesidad de proporcionar herramientas para gestionar el acceso de agentes privados en los mercados que se organizaron previamente como un monopolio. Aunque se trata de cláusulas destinadas directamente a proteger el empleo, las mismas no regulan directamente las condiciones de trabajo y, en consecuencia, podrían ser incluidas en el ámbito de la legislación antimonopolio⁹⁶. La AGCM ha destacado en repetidas ocasiones los efectos anticompetitivos inherentes a ciertas cláusulas de los convenios colectivos. Por ejemplo, en su decisión de 8 de junio de 2000, confirmada por el Tar del Lazio (18 de enero 2001 n. 297), pero anulada por cuestiones de procedimiento por el Consejo de Estado (20 de julio 2001 n. 4053), afirmó que «no es la negociación en sí misma la que es relevante para el Derecho de la competencia, sino la idoneidad de determinados contenidos de ésta para influir indebidamente y restringir las condiciones del mercado de bienes y servicios»⁹⁷.

d) Tomando como base lo descrito hasta este momento es posible afirmar que:

- La parte normativa del convenio colectivo (y por tanto las disposiciones sobre salarios, horarios, condiciones de trabajo, etc.) goza de inmunidad respecto del Derecho de la competencia.
- Los convenios colectivos que fijan precios de los productos, reparten los mercados o las fuentes de abastecimiento están totalmente incluidos en el ámbito de aplicación de la legislación antimonopolio.
- Las cláusulas que producen efectos directos sobre el mercado de bienes y servicios, y que sólo indirectamente realizan una mejora de las condiciones de empleo y de trabajo se colocan en área gris de calificación incierta.

96. Sobre las cláusulas que exigen a los contratistas el absorber la mano de obra excedente del contratista anterior, la Autoridad señaló que «la imposición a los empresarios entrantes puede desincentivar su ingreso en el mercado y puede reducir el impacto concurrencial con la consiguiente alteración de la dinámica de mercado» (Intervención del 22 de junio 1995 sobre mano de obra de los aeropuertos).

97. Según la Autoridad, en este caso, se «introduce un elemento de alteración de la dinámica competitiva en el mercado final que no resulta justificado por los objetivos de política social o por la institución de la negociación colectiva».

3.2.4. **Ámbito de aplicación personal de la inmunidad**

El sistema italiano de relaciones colectivas prevé una negociación colectiva de primer nivel (identificada con el convenio colectivo por categoría) y una negociación colectiva de segundo nivel, consistente en los convenios colectivos de empresa o territoriales.

Incluso en ausencia de disposiciones expresas en este sentido, se considera que la inmunidad de la negociación colectiva respecto de las normas de defensa de la competencia está garantizada independientemente del nivel al que se refiere, a condición de que los acuerdos se refieran a las materias tradicionalmente confiadas a la negociación entre los interlocutores sociales.

Respecto de los sindicatos en cuanto a organizaciones, debe recordarse que, como se señaló anteriormente, los sindicatos italianos se consideran organizaciones no reconocidas en el sentido del artículo 36 CC, al no haberse desarrollado la segunda parte del artículo 39 Const. Aunque el sindicato se presenta bajo la apariencia de un «monopolio» en el mercado laboral que puede gobernar y establecer las condiciones de trabajo, y por ello desde sus orígenes ha debido lidiar con las normas de defensa de la competencia (basta con recordar lo acaecido con la Sherman Act de Estados Unidos de 1890), la posibilidad de caracterizarlo como una empresa y de someter sus actuaciones al derecho de la competencia ha despertado fuertes críticas. Por otra parte, como el trabajador asalariado, a diferencia del autónomo, no puede configurarse como una empresa en el sentido del derecho de la competencia, el sindicato no puede ser considerado como una asociación entre empresas cuando ejerce su tarea de representar a los trabajadores en la negociación colectiva.

Sólo si se materializa una coalición de intereses para proteger a la empresa de la competencia y, en consecuencia, el sindicato abandona su papel tradicional de defensa de los intereses de sus afiliados para llegar a un acuerdo que restrinja de manera deliberada la competencia en cualquier mercado, o una actividad comercialmente relevante (por ejemplo, la prestación de servicios) se podría crear las condiciones para la sujeción de la misma dentro del ámbito de la normativa antitrust⁹⁸.

Aunque en otro contexto, el TAR del Lazio intervino (28 de enero 2000, n. 466) estableciendo que un mismo sujeto, en este caso un colegio profesional, puede ser a la vez, por causa de sus actividades, sometido al derecho de la competencia y excluido sin embargo por realizar una función pública

98. Allamprese (2000).

o alguna actividad que persiga intereses de rango superior. Desde esta perspectiva no puede descartarse que un sindicato, en la medida que su actividad afecte al mercado de bienes y servicios y quede excluida de la actividad de representación de los derechos de los trabajadores, puede quedar sometido a las normas de la competencia.

Debe precisarse que en la experiencia italiana, a diferencia de lo ocurrido en otros países europeos, el sindicato ha desarrollado fundamentalmente una función normativa y no de servicios. Únicamente las «entidades bilaterales», órganos mixtos establecidos a iniciativa de los interlocutores sociales, prestan una serie de servicios que no están directamente relacionados con las condiciones de trabajo. Por último, es necesario señalar que los sindicatos no participan de ninguna manera en los procesos de control del cumplimiento empresarial de las normas de la competencia.

3.2.5. El procedimiento de aplicación del derecho de la competencia

La legislación antitrust establece, de conformidad con el Derecho comunitario, la nulidad de los acuerdos prohibidos por el artículo 2 Ley 287/1990.

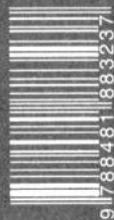
El organismo que debe decidir respecto de las acciones de nulidad y daños y perjuicios y sobre los recursos para la obtención de medidas cautelares en relación con violaciones del derecho de la competencia es la Corte d'appello con competencia territorial (art. 33.2 Ley 287/1990).

En cambio, los recursos contra las medidas administrativas adoptadas por la Autoridad garante de la competencia en el mercado, entran en la jurisdicción exclusiva del juez administrativo. Los mismos deben ser presentados ante el Tribunal Administrativo Regional del Lazio.

a) El sistema que garantiza el cumplimiento de la ley 287/1990 establece una vía doble, puesto que atribuye competencia tanto a la autoridad administrativa como a la autoridad jurisdiccional ordinaria.

En concreto:

- La AGCM es un órgano colegiado que funciona con plena autonomía e independencia. Es competente sobre la adopción de procedimientos sancionatorios de acuerdos de empresa restrictivos y de abusos de posición dominante, la autorización o prohibición de los acuerdos y la sanción de estos ilícitos.
- Las medidas adoptadas por esta Autoridad son susceptibles de recurso ante el TAR del Lazio por infracción de ley.



9 788481 883237