

## CONSEJO DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

### RESOLUCIÓN S/12/2023, COMERCIO HUELVA

#### Pleno

#### Presidente

D. José Luis de Alcaraz Sánchez-Cañaveral

#### Vocales

D. Luis Palma Martos, Vocal Primero

Dña. María del Rocío Martínez Torres, Vocal Segunda

#### Secretario del Consejo

D. Luis Panea Bonafé

En Sevilla, a 12 de diciembre de 2023

El Consejo de la Competencia de Andalucía con la composición expresada, y siendo ponente D. José Luis de Alcaraz Sánchez-Cañaveral, ha dictado la siguiente Resolución en el expediente sancionador ES-06/2022 COMERCIO HUELVA, incoado con fecha 29 de noviembre de 2022 por el Departamento de Investigación (en adelante, DI) de la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía (en adelante, ACREA o Agencia), por una posible infracción del artículo 1 de la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (en adelante, LDC).

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.** Con fecha 23 de septiembre de 2019 se recibió en la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (en adelante, CNMC) un escrito de denuncia presentado por D. AAA, en nombre y representación de Tendam Retail, S.A. (en adelante, TENDAM), contra Comisiones Obreras (en adelante, CCOO), Unión General de Trabajadores (en adelante, UGT) y diversas asociaciones empresariales, entre las que se encuentra la Asociación Provincial CECA COMERCIO DE HUELVA (en





adelante, COMERCIO HUELVA), por presuntas prácticas contrarias a la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (en adelante, LDC).

TENDAM manifiesta en su denuncia que las conductas presuntamente anticompetitivas de dichas entidades se han producido en el acuerdo de aprobación del Convenio colectivo de comercio único de la provincia de Huelva para los años 2017-2020, publicado en el Boletín Oficial de esta provincia de 28 de agosto de 2019.

El artículo 38.bis del Convenio establece un plus compensatorio para el desarrollo de Políticas Sociales:

*«Art. 38.bis.- Plus compensatorio para el desarrollo de Políticas Sociales*

*Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.*

*La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.*

*Así, se conseguirá generar una cultura de implantación de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.*

*Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un “Programa o Plan de actividades de información, formación y asesoramiento en materia de Políticas Sociales” dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.*

*Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:*

*a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la ASOCIACION PROVINCIAL CECA COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.*

*b) Directa e individualmente por las empresas, siempre que cuenten con una plantilla superior a 6 personas y algún integrante de esta plantilla esté formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.*

*Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la*



*cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de las referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.*

*Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:*

*1.- Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Huelva, es decir la ASOCIACION PROVINCIAL CECA COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.*

*La ASOCIACION PROVINCIAL CECA COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO), a solicitud de cualquiera de los miembros de la Comisión Paritaria, elaborará una Memoria de las actividades realizadas en estas materias, incluidas sus actuaciones representativas y de interlocución en materia de políticas sociales.*

*2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:*

*- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas.*

*- Acreditación de la existencia de un miembro del personal que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispone de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas.*

*- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.*

*Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará a la referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades. Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.*

*Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:*



a) *Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 12 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.*

b) *Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales y mecanismo para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.*

c) *Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 3 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.*

*La Comisión Paritaria podrá visitar la empresa y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas».*

Según el denunciante, dicho plus no garantiza a los trabajadores el acceso a una formación adecuada y actualizada, salvaguardando, tan solo, como objetivo supremo, la adhesión de las empresas a una sola organización empresarial -COMERCIO HUELVA-, y el monopolio de la impartición de la formación y su control entre esa asociación empresarial y los sindicatos UGT y CCOO.

**Segundo.** La denuncia fue sometida al procedimiento de asignación establecido en 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. Con fecha 8 de marzo de 2021 la Dirección de Competencia de la CNMC manifestó que correspondía a los órganos de Defensa de la Competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía analizar los hechos referidos en la denuncia de TENDAM contra los convenios colectivos del comercio de las provincias de Andalucía, entre los que se encuentra el de Huelva. Asimismo, solicitó que se declarara a la Dirección de Competencia como parte interesada en el procedimiento a que diera lugar.

**Tercero.** Con fecha 1 de junio de 2021, el Director del DI ordenó la realización de una información reservada, a fin de determinar con carácter preliminar si concurrían las circunstancias que justificasen la incoación de expediente sancionador.

**Cuarto.** Con fecha 8 de junio de 2021, el DI de la ACREA remitió sendos requerimientos a la Unión Provincial de CCOO de Huelva y a UGT de Andalucía (Huelva), a fin de que aportasen la siguiente información:

- Relación de empresas que hayan acreditado ante la Comisión Paritaria del Convenio la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales de forma directa e individual en el período de vigencia de dicho Convenio.
- Relación de empresas para las que CCOO y UGT hayan realizado, en su caso, actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales.



- Medios materiales y humanos empleados por CCOO y UGT para la realización de esas actividades, en su caso.
- Contraprestación o precio recabado por CCOO y UGT a las empresas por la realización de tales actividades, en su caso.

Con idéntica fecha, se remitió otro requerimiento de información a COMERCIO HUELVA, reiterado el 22 de junio de 2021, para que aportase la siguiente información:

- Memorias anuales presentadas a la Comisión Paritaria del Convenio sobre la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales.
- Certificación que acredite la adhesión de las empresas a COMERCIO HUELVA para desarrollar asociativamente y de forma colectiva dichas actividades.
- Medios materiales y humanos empleados por COMERCIO HUELVA para la realización de esas actividades.
- Contraprestación o precio recabado por COMERCIO HUELVA a las empresas adheridas por la realización de tales actividades.

**Quinto.** Con fecha 14 de junio de 2021, D. BBB, como letrado de la Confederación Sindical de CCOO de Andalucía, presenta un escrito en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que manifestaba:

*«Que en fecha 11 de junio de 2021, se le ha notificado escrito de ese departamento comunicando la apertura de información reservada previa a expediente sancionador a las siguientes organizaciones Unión Provincial de Córdoba (CCOO Córdoba), Unión Provincial Jaén (CCOO Jaén); Unión Provincial de Granada (CCOO Granada); Unión Provincial de Huelva (CCOO Huelva).*

*PRIMERO.- Que las mencionadas cuatro uniones provinciales se trata de estructuras internas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, Confederación Sindical inscrita en el Registro Público de Organizaciones Sindicales con sede en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, perteneciente a esa propia Junta de Andalucía, constando en dicho registro público la carencia de personalidad jurídica propia de las mencionadas Uniones Provinciales.*

*SEGUNDO.- Que aun tratándose los expedientes de información previa a expedientes sancionadores, estas actuaciones previas están igualmente sujetas al absoluto respeto del art. 24 de la Constitución Española, en cuanto al ejercicio de defensa, razón por la que se debería de haber dado traslado de los escritos de denuncia efectuadas ya que en la situación en que se nos coloca es de tener que suponer qué posibles relaciones tiene la organización que represento en esa denuncia. Lo cual en sí implica una clara indefensión, ya que lo que vamos a manifestar, entendemos que es lo correcto pero tampoco tenemos seguridad jurídica de ello.*

*TERCERO.- Que tal y como se observa en las publicaciones de los convenios colectivos que al parecer son objeto de la denuncia, se comprueba con una mera lectura de tal publicación que*



*ninguna de las cuatro uniones provinciales reseñadas son firmantes de dichos convenios, por lo que no han sido ni parte firmante ni intervinientes en los mismos. En los boletines oficiales de cada una de las provincias que publican los mencionados convenios, al menos en tres de ellos figuran perfectamente identificados las organizaciones sindicales firmantes de los mismos, comprobándose que se trata de una organización federal, Federación de Servicios de CCOO, que conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto, art. 2.2.b. y art. 4 de la misma, tienen personalidad jurídica propia diferenciada e independiente.*

*CUARTO.- Que a título informativo le comunicamos que de ninguno de los Convenios Colectivos a los que se hace referencia nos consta hayan sido impugnados ante la jurisdicción social competente para ello, conforme a nuestro ordenamiento jurídico.*

*QUINTO.- Que en consecuencia con todo lo anterior nos es del todo imposible cumplimentar nada de lo por ustedes solicitado, por no ser parte firmante del mencionado convenio y carecer de legitimación para tales efectos al tratarse de personalidad jurídica totalmente diferenciada de la Federación de Servicios de CCOO».*

**Sexto.** Con fecha 30 de junio de 2021, D. CCC respondió al requerimiento realizado, en su condición de Presidente de COMERCIO HUELVA, formulando las siguientes alegaciones:

*«PRIMERA.- La Asociación Provincial Ceca Comercio Huelva (Huelva Comercio), es una organización empresarial, que representa a todo el sector empresarial del comercio en la provincia de Huelva, reconocida como más representativa en su ámbito y, por tanto, la única en dicha provincia que tiene capacidad legal para negociar el Convenio Colectivo de Comercio Único de Huelva y su provincia, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 87 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, representación reconocida por la representación sindical y por la Autoridad Laboral de Huelva.*

*El mencionado Convenio Colectivo viene siendo negociado por esta organización empresarial desde su constitución como organización empresarial en el año 1977.*

*SEGUNDA.- La pertenencia a la Asociación Provincial Ceca Comercio Huelva (Huelva Comercio) es voluntaria, nunca obligatoria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Constitución Española, si bien de acuerdo con su reconocimiento de Agente Social y organización empresarial más representativa en su sector y ámbito territorial, realiza todo tipo de actividades y actuaciones que redundan en beneficio de los empresarios del sector de comercio de Huelva, independientemente de que se encuentren afiliados a esta organización empresarial, ya que uno de sus fines principales es la defensa de los intereses generales del indicado sector empresarial.*

*Además debemos indicar que esta organización es una entidad sin ánimo de lucro legalmente constituida y registrada ante la Junta de Andalucía, con número 21000007 en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Sindicales y Empresariales (DEOSE) de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.*



*TERCERA.- Como organización más representativa del sector en la provincia de Huelva y conforme a sus facultades y obligaciones, Huelva Comercio viene negociando los Convenios Colectivo de Comercio Único y Comercio de Alimentación de la provincia de Huelva. Convenios ambos de carácter estatutario y, por tanto, con efectos “Erga omnes” de acuerdo con lo previsto en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Por tanto, el trabajo realizado para la firma del Convenio Colectivo con vigencia de los años 2017 a 2020, beneficia a todo el sector del comercio de Huelva y no sólo a las empresas asociadas a esta organización, constituyendo el mismo una norma esencial para el desarrollo de las relaciones laborales en la provincia de Huelva, el establecimiento de un marco jurídico regulador de las relaciones laborales en el sector del comercio y el mantenimiento de la paz social en nuestra provincia.*

*Concretamente la Mesa Negociadora del convenio colectivo de comercio único de Huelva, se constituyó en fecha 14 de diciembre de 2016, firmándose el mismo el día 1 de febrero de 2018, para lo cual se mantuvieron múltiples reuniones en el citado periodo entre el banco empresarial y sindical, a las que habría que sumar las mantenidas exclusivamente con el colectivo empresarial a fin de mantenerle informado del desarrollo de las negociaciones y adoptar las decisiones oportunas sobre las distintas propuestas realizadas por las centrales sindicales para la firma del Convenio.*

*Debemos hacer constar a estos efectos, que en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo para los años 2017 a 2020, se trataron diferentes temas, entre los más relevantes que fueron objeto de negociación, destacaremos los asuntos relacionados con los incrementos salariales y del resto de los conceptos económicos del Convenio, duración de la jornada, licencias retribuidas, planes de igualdad, protección del embarazo y la lactancia, complementos de enfermedad o accidente, absentismo, derechos sindicales e, igualmente, las políticas sociales a desarrollar por las partes afectadas por el Convenio Colectivo, es decir, empresarios y trabajadores y las organizaciones que los representan en su ámbito: Huelva Comercio por el banco empresarial y las Centrales Sindicales U.G.T. y C.C.O.O por el banco social.*

*CUARTA.- Entre las materias que fueron objeto de negociación en el Convenio Colectivo se encontraba el Plus Compensatorio de Políticas Sociales, regulado en el art. 38 bis del mismo.*

*El objeto de este artículo es el desarrollo de políticas sociales en la empresa a fin de implantar una cultura de esta materia en el seno de las mismas en materias tales como: igualdad, conciliación, discapacidad, prevención de riesgos laborales, etc.*

*Para la consecución de este objetivo, las partes firmantes del convenio se comprometen a la realización de un Programa de actividades de información, formación y asesoramiento en estas materias que va dirigido, tanto a las empresas como a los trabajadores del sector del comercio.*





*Para el cumplimiento de este compromiso las empresas tienen distintas opciones previstas en el propio artículo:*

*- La primera opción es que estas actividades de información, formación y asesoramiento las lleven a cabo las empresas asociativamente y de manera colectiva a través de la Asociación Provincial Ceca Comercio como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial.*

*- Existe una segunda opción y es que las empresas realicen dichas actividades de información, formación y asesoramiento de manera individual y por sus propios medios.*

*- Y, finalmente, existe una tercera opción que se produce cuando las empresas no se acojan a las dos anteriormente descritas, es decir, realizar las actividades de información, formación y asesoramiento de manera colectiva o individualmente, en la se establece la obligatoriedad de abonar al trabajador un Plus Compensatorio consistente en el abono de 20 euros mensuales para que pueda acceder al asesoramiento, información y formación en estas materias.*

*Por tanto, son varias las opciones que la empresa tiene para cumplir con la obligación establecida en este artículo, por lo que en modo alguno supone lo establecido en el artículo en cuestión un monopolio de la impartición de formación y, menos aún, que el objetivo de este compromiso sea la adhesión forzosa de las empresas a una organización empresarial. En el proceso de negociación de este artículo lo que se planteó desde la representación empresarial a las centrales sindicales fue que las actividades de información, formación y asesoramiento pudieran ser realizadas de manera colectiva por la propia Asociación respecto de sus asociados, atendiendo a que las mismas ya se venían desarrollando de esta forma por la organización empresarial. Se trata, por tanto, de ofrecer una solución colectiva a quienes forman parte de una organización empresarial, pero no se pretende que obligatoriamente las empresas se tengan que afiliar a la misma. Esta circunstancia para una Asociación, que cuenta con más de cuarenta años de existencia, es perfectamente conocida desde su constitución, habiendo respetado siempre el principio de libertad y voluntariedad en la afiliación de las empresas. De hecho, desde la entrada en vigor de este artículo en el Convenio Colectivo para el Comercio Único para los años 2017-2020 se ha producido un incremento insignificante del número de asociados a esta organización, por tanto, resulta evidente que en ningún momento ha sido éste el objetivo ni la causa de la inclusión de este artículo en el Convenio Colectivo.*

*QUINTA.- En cuanto a la documentación requerida a esta organización, acompañamos las Memorias en las que se detallan la actividades desarrolladas por la Asociación Provincial Ceca Comercio Huelva (Huelva Comercio) en relación con la información, asesoramiento y formación en políticas sociales. En este sentido se aporta:*

*Memoria del Cuarto Trimestre del año 2019.*

*Memoria del Año 2020.*





*Y Memoria del Año 2021 (Avance del Primer Semestre).*

*SEXTA.- En cuanto la Certificación que acredite la adhesión de las empresas a Comercio Huelva para desarrollar asociativamente y de forma colectiva dichas actividades, entendemos que existe una confusión al respecto. Lo que exige el art. 38 bis del Convenio Colectivo de Comercio Único de Huelva es que las empresas puedan acreditar que realizan dichas actividades a través de esta Asociación mediante la expedición de un Certificado de su pertenencia a la misma expedido por Huelva Comercio. En todo caso, acompañamos el modelo de Certificación que se expide a las empresas afiliadas cuando estas nos lo solicitan para acreditar su pertenencia a la asociación y que puede tener por objeto, no sólo la acreditación exigida por el art. 38 bis del Convenio, sino la prueba de su adhesión a la Asociación para acceder a los servicios o convenios que la misma firma con distintas entidades tanto privadas como públicas, es decir, acceso a beneficios en otras empresas, ventajas en entidades financieras, etc.*

*Se acompaña el Modelo de Certificado.*

*SÉPTIMA.- En cuanto a los medios materiales y humanos empleados por Huelva Comercio para la realización de esas actividades y como consecuencia de nuestra integración en la Federación Onubense de Empresarios, desde nuestra asociación ponemos a disposición de los afiliados un abanico de herramientas y recursos para el desarrollo de las acciones relacionadas con las políticas sociales. En este sentido, la Asociación dispone de diferentes salas de reuniones de hasta 130 personas de capacidad, para la realización de reuniones, cursos, jornadas y el desarrollo de actividades relacionadas con el fomento de las políticas sociales.*

*Asimismo, la asociación pone a disposición de sus afiliados un gabinete de asesoramiento jurídico formado por tres Letrados, que, entre otras materias, asesora en materia de prevención de riesgos laborales, conciliación del horario laboral y familiar, acoso laboral, planes de igualdad, etc. y que en este último año ha estado muy centrado en la información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con la pandemia.*

*Además, cuenta con un Secretario General que desarrolla todas las actividades asociativas, entre las que se encuentran las relacionadas con la información, asesoramiento y formación en políticas sociales.*

*OCTAVA.- En relación con la contraprestación o precio recabado por Huelva Comercio a las empresas adheridas para la realización de tales actividades: Cualquier afiliado a nuestra asociación dispone de forma totalmente gratuita e incluido en sus servicios como afiliado, de toda la información, asesoramiento, y participación en actividades relacionadas con las políticas sociales, por el simple hecho de estar asociado a la misma.*

*En definitiva, se trata de un servicio más que se ofrece a las empresas afiliadas por la cuota general que aportan a la Asociación.*



*Se acompaña catálogo de servicios de la Asociación Provincial Ceca Comercio Huelva (Huelva Comercio).*

*NOVENA.- Por último, y partiendo de nuestra plena predisposición para colaborar con la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía, cumpliendo con lo que nos ha sido requerido, no queremos dejar de manifestar que, a nuestro juicio y con todos los respetos a la labor realizada por la misma, dicha Agencia es incompetente para analizar la materia que se pretende, al encontrarse la misma reservada a la negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 y siguientes del RDL 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, de tal modo que la validez del contenido de un convenio colectivo, solamente puede ser alterado por resolución judicial, una vez que ha pasado el control de legalidad y ha sido publicado, como ha sucedido con el presente Convenio Colectivo por Resoluciones de fecha 15 de febrero de 2018 (Texto inicial del Convenio Colectivo) y de 7 de agosto de 2019 (Modificación de su articulado) de la delegación Territorial de Huelva, de la Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento y Universidad de la Junta de Andalucía, Expedientes 21/01/0015/2018 y 21/01/0099/2019, BOP de Huelva de fecha 15/02/2018 y 28/08/2019».*

El citado escrito finaliza solicitando que la ACREA se declare incompetente para la calificación de los hechos investigados y subsidiariamente acuerde la no existencia de indicio alguno de infracción de la libre competencia.

**Séptimo.** Con fecha 15 de junio de 2021, se recibió a través del Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía un escrito de D. DDD, en su condición de Secretario del Sindicato Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores en Huelva, respondiendo a las cuestiones planteadas en el correspondiente requerimiento en los siguientes términos:

- «- Respecto al primer punto: Ninguna, que me conste.*
- Respecto al segundo punto: Ninguna, al no tener competencia para ello.*
- Respecto al tercer punto: Ninguno, al no haberlas realizado.*
- Respecto al cuarto punto: Ninguno, al no haberlas realizado».*

Asimismo, exponía las siguientes consideraciones:

*«En primer lugar, es necesario puntualizar que los acuerdos a los que se hace referencia en su notificación no son “pactos” suscritos entre una asociación de Empresarios y algunas organizaciones Sindicales (entre ellas, la UGT, a la que represento), sino que es uno de los 46 Artículos, cláusulas adicionales 1ª y 2ª, recomendaciones de la CEA, CCOO y UGT de Andalucía a instancias de la mesa de trabajo constituida en el seno del C.A.R.L. 1ª, 2ª y 3ª, disposiciones transitorias 1ª, disposiciones finales 1ª del Convenio Colectivo Provincial del Comercio de Huelva (Expediente 21/01/0015/2018, fecha 15/02/2018 y Código Convenio 21001905012002), negociado,*



según establece en *TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS* en su apartado 3; además de la *Resolución/Acuerdo Modificación del texto articulado del Convenio Colectivo de Comercio Único de la provincia de Huelva suscrito en fecha 17 de julio de 2019, con nº expediente 21/01/0099/2019 y Código 21001905012002*), entre la representación legal de la Patronal de Comercio de Huelva y los Sindicatos que ostentan legalmente la representación de los trabajadores del Sector de Comercio de Huelva, y publicado por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en el BOP el 06 de Marzo del 2018 y 28 de Agosto de 2019, todo ello al amparo de lo establecido en el RDL 2/2015 de 23 de octubre y demás Legislación aplicable a la negociación Colectiva.

Por otro lado, quiero señalar que, tal como recoge el Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Huelva, este se ha de considerar como un todo, puesto que cada derecho laboral regulado en un Artículo influye, tanto social como económicamente, en el resto de condiciones laborales de los trabajadores afectados por el mismo.

En este punto, considero que ACREA podría haber tomado en consideración también que en los mismos centros comerciales existen otros convenios de aplicación con diferentes condiciones en cuanto a turnos, descansos, vacaciones, remuneración económica, etc. para trabajadores que realizan las mismas funciones, ya sea porque las empresas para las que trabajan tienen convenio propio o porque están encuadradas en el Convenio Estatal de Grandes Almacenes.

En cuanto a lo manifestado en su notificación, y aun entendiendo que no resulta procedente la participación de la ACREA en el ámbito de la negociación Colectiva, como organización Sindical planteamos en el proceso de esta negociación una mejora en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores afectados por este Convenio. Esta reivindicación, lícita a nuestro entender, derivó a que en el proceso de negociación se viese atendida en parte.

En términos similares se desarrolló la negociación del “Artículo 38 bis”, sobre los derechos de los trabajadores a recibir una formación adecuada, formación que DE NINGUNA MANERA el Convenio Colectivo establece que las Organizaciones Sindicales puedan o deban impartir, ya que nuestra reivindicación es, precisamente, que sean las Empresas las que la faciliten, ya sea de manera asociativa o de forma individual, según consideren oportuno, o que abonen a los trabajadores una contraprestación para que sean ellos los que puedan acceder a la misma.

Por todo ello entiendo que no existe argumento alguno que permita imputar a la UGT una presunta conducta anticompetitiva, esencialmente porque la actividad de representación de los trabajadores que compete a la UGT como Organización Sindical no puede, de ninguna manera, entrar en competencia con la actividad empresarial de las empresas afectadas por el Convenio Colectivo de Comercio de Huelva. Ante esta reflexión, a la vista del escrito recibido el 8 de Junio en ACREA solicitando se incoe a UGT expediente sancionador, sólo cabe pensar que existen empresas u organizaciones empresariales que pretenden coartar el derecho de representación legalmente



*establecido, posiblemente con la pretensión de vincular el acceso de los trabajadores a los derechos laborales legalmente establecidos al beneficio económico empresarial».*

El escrito concluye solicitando que se «*archive el expediente de referencia*», por entender «*que no ha existido por esta parte ninguna actuación que pueda ser considerada conducta anticompetitiva*».

**Octavo.** Con fecha 14 de julio de 2021, se remitió un requerimiento de información a la Federación de Servicios de CCOO, adjuntándole, entre otros documentos, el efectuado a la Unión Provincial de CCOO de Huelva y la contestación recibida al respecto. La respuesta la efectúa D. EEE el 11 de agosto de 2021, en calidad de Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios de CCOO de Andalucía, en el que expresa lo siguiente:

*«[...] la Federación de Servicios de CCOO no ha llevado a cabo ningún tipo de actividad de información, formación y asesoramiento en materia de políticas sociales según lo establecido en el artículo relativo a Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales recogido en los cuatro convenios de referencia. Correspondientemente, tampoco ha dedicado medios materiales ni humanos a dicha tarea ni ha recibido ningún tipo de contraprestación económica vinculada a la misma. Por lo demás, no nos consta si existen o no empresas que hayan acreditado ante la Comisión Paritaria de cada uno de los Convenios la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales de forma directa e individual durante su período de vigencia».*

**Noveno.** Con fecha 29 de noviembre de 2022 el Director del DI emitió un Acuerdo en el que se disponía:

*«Primero. Incoar procedimiento sancionador a las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) y la Asociación Provincial CECA COMERCIO DE HUELVA, por presunta infracción del artículo 1 de la LDC, que quedará registrado con el número de expediente ES-06/2022.*

*Segundo. Designar como Instructor al Inspector Jefe de la Competencia, D. FFF, y como Secretaria de Instrucción a D<sup>a</sup> GGG, que podrán ser objeto de recusación en los términos previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

*Tercero. Ordenar que las actuaciones se entiendan con dichas entidades, así como con cualesquiera otras personas físicas o jurídicas que pudieran aparecer vinculadas con los hechos objeto de este procedimiento.*

*Cuarto. Reconocer, asimismo, a la Dirección de Competencia de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia y a TENDAM la condición de interesados en el procedimiento.*

*Quinto. Incorporar al procedimiento sancionador los documentos aportados por la entidad denunciante, así como las actuaciones desarrolladas en ejecución del Acuerdo de 1 de junio de 2021, de realización de información reservada.*



*Sexto. Ordenar la notificación de este Acuerdo a los interesados, con indicación de que, desde su recepción y hasta que finalice la instrucción del procedimiento sancionador, podrán aducir las alegaciones y proponer la práctica de las pruebas que consideren relevantes para la defensa de sus intereses ante el Departamento de Investigación de Defensa de la Competencia de Andalucía, sin perjuicio de su derecho a presentar alegaciones en un plazo de quince días, tanto al pliego de concreción de hechos como a la propuesta de resolución que, en su caso, se formulen.*

*Séptimo. Dar publicidad a este Acuerdo mediante, entre otros medios, la inserción de un extracto en la página web de la ACREA, de conformidad con el artículo 28.3 del RDC».*

Asimismo, con fecha 1 de diciembre de 2022 el Director del DI acordó declarar la confidencialidad de algunos de los documentos aportados por TENDAM junto con su denuncia. La parte dispositiva del Acuerdo es la siguiente:

*«Primero. Declarar la confidencialidad de los siguientes documentos presentados por TENDAM junto con su denuncia: Anexo III, en los datos relativos a las cuotas de afiliación a organizaciones empresariales en las provincias de Córdoba, Jaén, Granada y Huelva; Anexo IV y Anexo V.*

*Segundo. Ordenar la formación de una pieza separada a la que se incorpore el Anexo III, así como los Anexos IV y V en su versión confidencial, aportados por la entidad denunciante.*

*Tercero. Censurar una copia del Anexo III, en la parte declarada confidencial, e incorporarla al expediente en sustitución de su original.*

*Cuarto. Ordenar la notificación del presente Acuerdo a los interesados en el presente procedimiento sancionador, con indicación de que, de conformidad con el artículo 5.3 de la LPDCA y según lo dispuesto en el artículo 47 de la LDC, contra el mismo, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso ante el Consejo de la Competencia de Andalucía en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente día hábil al de su recepción».*

Ambos Acuerdos fueron notificados a las partes interesadas en las siguientes fechas:

- Dirección de Competencia de la CNMC: 5 de diciembre de 2022.
- CCOO: 5 de diciembre de 2022.
- TENDAM: 9 de diciembre de 2022.
- UGT: 12 de diciembre de 2022.
- COMERCIO HUELVA: 11 de enero de 2023.

**Décimo.** Con fecha 23 de enero de 2023 D. CCC, actuando en su condición de Presidente de COMERCIO HUELVA, presentó en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía un escrito de alegaciones en el que relacionaba las tres opciones que tienen las empresas del sector del comercio de Huelva para el cumplimiento del artículo 38 bis del Convenio Colectivo, centrandose sus argumentos en torno a la segunda alternativa:



*«TERCERA.- En lo referente a la segunda opción, es decir, que sean las empresas quienes realicen las citadas actividades de manera individual y por sus propios medios, debemos manifestar que en ningún momento ha sido intención de las partes firmantes del Convenio Colectivo, impedir o limitar las posibilidades de contratación o subcontratación que puedan realizar las empresa afectadas en relación con la realización de actividades relacionadas con las Políticas Sociales. Y ello, por cuanto, con la inclusión del artículo 38 bis, lo que la partes pretendían es que se realizase un verdadera labor de información, formación y difusión de las citadas Políticas en las empresas y trabajadores del sector. Por tanto, la filosofía del mismo nunca ha sido limitar las posibilidades de las empresas o los trabajadores, sino muy al contrario, implementar distintas posibilidades para alcanzar los objetivos ya mencionados.*

*En este sentido, se convocó a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, encargada de velar por la aplicación del mismo y de interpretar su contenido, todo ello de acuerdo con lo previsto en el art. 6 del convenio, a fin de que interpretara el contenido del art. 38 bis y, de forma más concreta, lo previsto en la segunda de las opciones del mismo para el desarrollo del Programa de Actividades.*

*La citada reunión fue celebrada el día 20 de enero de 2023 y en la misma se llegó a una Avenencia al interpretar la Comisión Paritaria el art. 38 bis en el sentido siguiente:*

*“Que las empresa podrán desarrollar el Programa de Actividades que se describe en el citado artículo 38 bis del Convenio Colectivo de Comercio Único de la provincia de Huelva, bien de manera Asociativa y de forma colectiva o bien directa e individualmente por las propias empresas, pudiendo ejecutarlo con sus propios medios o, a elección de éstas, contratando los servicios de una empresa externa que pueda desarrollar el citado Programa de Actividad, tanto para la propia empresa como para sus trabajadores”.*

*Se acompaña Acta de la reunión de la Comisión Paritaria a la que se ha hecho referencia.*

*CUARTA.- En definitiva, resulta del todo claro que las empresas afectadas por el Convenio de Comercio Único de la provincia de Huelva, podrán desarrollar del Programa de Actividades de Políticas Sociales, entre otras opciones, por sus propios medios y, en este sentido, se incluye que puedan ejecutarlo a través de otros operadores económicos que existan en el mercado y que puedan prestar los servicios requeridos por el art. 38 bis del mencionado Convenio Colectivo».*

Por ello, solicita que se proceda *«al archivo y sobreseimiento del presente procedimiento sancionador al no existir indicio alguno de infracción de la libre competencia».*

**Undécimo.** Con fecha 4 de abril de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva el texto del Convenio Colectivo de Comercio Único de la Provincia de Huelva, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024. El artículo 37.bis dispone lo siguiente:

*«Art. 37.bis. Plus compensatorio para el desarrollo de Políticas Sociales.*





*Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.*

*La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.*

*Así, se conseguirá generar una cultura de implantación de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.*

*Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un “Programa o Plan de actividades de información, formación y asesoramiento en materia de Políticas Sociales” dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.*

*Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:*

*a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la ASOCIACION PROVINCIAL CECA COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.*

*b) Directa e individualmente por las empresas, siempre que cuenten con una plantilla superior a 6 personas y algún integrante de esta plantilla esté formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.*

*Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.*

*Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:*

*1.- Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Huelva, es decir la ASOCIACION PROVINCIAL CECA*





COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

La ASOCIACION PROVINCIAL CECA COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO), a solicitud de cualquiera de los miembros de la Comisión Paritaria, elaborará una Memoria de las actividades realizadas en estas materias, incluidas sus actuaciones representativas y de interlocución en materia de políticas sociales.

2.- Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas.
- Acreditación de la existencia de un miembro del personal que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispone de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas.
- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.

Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará a la referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades. Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

- Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 12 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.
- Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales y mecanismo para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.
- Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 3 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las



*principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.*

*La Comisión Paritaria podrá visitar la empresa y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas”».*

**Duodécimo.** Con fecha 10 de abril de 2023 D. CCC, D. HHH y D. EEE, actuando, respectivamente, en sus condiciones de Presidente de COMERCIO HUELVA, de Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, y de Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios de CCOO Andalucía, presentaron un escrito conjunto en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía en el que manifiestan estar interesadas en solicitar el procedimiento de terminación convencional regulado en el artículo 52 de la LDC y, a tal efecto, plantean *«al Sr. Director del Departamento de Investigación de Defensa de la Competencia de Andalucía, tenga a bien convocar a las partes interesadas a una reunión informativa con el objeto de poder explicitar el procedimiento de Terminación Convencional y así, aquellas, puedan valorar suficientemente su solicitud».*

**Decimotercero.** La reunión informativa se celebró el día 19 de mayo de 2023 en la sede de la ACREA y a su término los representantes que asistieron a la misma en representación de COMERCIO HUELVA, UGT y CCOO manifestaron su propósito de solicitar el inicio del procedimiento de terminación convencional del expediente sancionador de referencia, formalizándolo mediante una solicitud presentada en el Registro Electrónico de la Administración de la Junta de Andalucía el día 30 de mayo de 2023, que contiene una propuesta inicial de compromisos formulada en los siguientes términos:

*«3.- Que, en aplicación del art. 39.3 RDC las partes acuerdan presentar la siguiente Propuesta de Compromisos:*

*3.1. Teniendo en cuenta que el objeto del debate del procedimiento sancionador se centra en el art. 37.bis del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Huelva, tanto en su versión vigente de 2021-2024, las partes modificarán la redacción del mismo para fijar de manera indubitada la interpretación, en línea con la opinión ya emitida por la Comisión Paritaria del Convenio en su Acta de 20 de enero de 2023, en lo relativo a aclarar que todas las empresas del sector de comercio de la Provincia de Huelva tienen plena libertad para desarrollar las políticas sociales i) con recursos propios, ii) recurriendo a operadores externos suficientemente acreditados (agente de formación profesional, consultorías, etc), iii) a través de su afiliación a las organizaciones patronales firmantes del convenio colectivo o, incluso, iv) sin recurrir a los cauces anteriores y abonando un plus salarial del 20 €/mes en los términos establecidos en el propio art. 46 [sic].*

*3.2. Para que la medida anterior forme parte del corpus normativo de convenio, las partes acuerdan en convocarse en cuanto Comisión Negociadora, ya que forman el 100% de la misma, y elevar dicha modificación del texto del artículo a modificación del propio convenio con su correspondiente publicación en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Regcon).*



*3.3. Finalmente, las partes se comprometen a desarrollar acciones formativas e informativas en el ámbito de vigencia del Convenio Colectivo en relación a la difusión del acuerdo de Terminación Convencional alcanzado.*

*4.- Las partes entienden que las medidas propuestas vienen a aclarar y fijar la interpretación correcta para todas las empresas y personas trabajadoras del ámbito funcional y personal del Convenio Colectivo de Comercio para la Provincia de Huelva, en tanto en cuanto, se acordará con la propia Agencia la modificación resultante, a la que se dará publicidad y control de legalidad a través de la autoridad laboral (Regcon) y cuyo resultado será difundido entre los interesados de manera activa por las partes».*

**Decimocuarto.** Con fecha 20 de mayo de 2023 el Director del DI acordó el inicio de actuaciones tendentes a la terminación convencional del procedimiento y la suspensión del mismo, ordenando notificarlo a las partes interesadas junto con una copia del escrito presentado por las entidades incoadas y comunicarlo a este Consejo de la Competencia de Andalucía.

El Acuerdo fue notificado a la Dirección de Competencia de la CNMC, CCOO, UGT, COMERCIO HUELVA y TENDAM el 1 de junio de 2023.

La comunicación al Consejo de la Competencia de Andalucía tuvo lugar el día 7 de junio de 2023.

**Decimoquinto.** Con fecha 17 de julio de 2023 CCOO, UGT y COMERCIO HUELVA presentaron conjuntamente la propuesta definitiva de compromisos para la terminación convencional del presente procedimiento.

Una copia de la propuesta definitiva de compromisos se trasladó a la Dirección de Competencia de la CNMC el 31 de julio de 2023 y a TENDAM el 6 de agosto de 2023, concediéndoles un plazo de diez días, a contar desde el siguiente de la notificación, a fin de que presentaran, en su caso, las alegaciones que estimasen convenientes. Finalizado dicho plazo, ninguna de ellas ha presentado alegaciones al respecto.

**Décimo sexto.** Con fecha 7 de septiembre de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la LDC y en el artículo 39.5 del RDC, el DI elevó a este Consejo, junto con el expediente de referencia, una Propuesta de Terminación Convencional en la que consideraba que los compromisos presentados por CCOO, UGT y COMERCIO HUELVA resuelven los problemas de competencia que pudieran derivarse de las conductas objeto del expediente y garantizan suficientemente el interés público.

**Décimo séptimo.** Con fecha 20 de noviembre de 2023, el Consejo aprueba Acuerdo de requerimiento de subsanación en el que se le requiere a CCOO, UGT y COMERCIO HUELVA, para que en el plazo de 10 días subsanen conjuntamente la propuesta definitiva de compromisos para la terminación convencional del presente procedimiento, conforme al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el sentido de mejorar la redacción del renombrado apartado b) del artículo 37.bis del Convenio Colectivo Provincial de



Comercio de Huelva, conforme a derecho y la mejor interpretación de la voluntad de las partes firmantes y de la Comisión Paritaria del Convenio en su Acta de 20 de enero de 2023.

**Décimo octavo.** Con fecha 30 de noviembre de 2023 tiene entrada en la ACREA escrito de subsanación solicitado, en el que se propone un texto alternativo para someterlo a consideración de este Consejo.

**Décimo noveno.** Son partes interesadas en este expediente:

- La Dirección de Competencia de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
- Tendam Retail, S.A.
- Asociación Provincial CECA COMERCIO HUELVA
- Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT)
- Sindicato Provincial de Huelva de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO)

## **HECHOS PROBADOS**

Analizado el expediente administrativo sometido por el DI a la consideración y resolución de este Consejo, cabe señalar que constan en la Propuesta de Terminación Convencional y en la información que obra en este expediente, los siguientes hechos relevantes para su resolución:

### **1.- LAS PARTES**

#### **1.1. Dirección de Competencia de la CNMC**

La CNMC, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1 y 2 de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (en adelante, LCNMC) es una autoridad administrativa independiente de ámbito estatal de las previstas en el artículo 109 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Está dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada y actúa, en el desarrollo de su actividad y para el cumplimiento de sus fines, con autonomía orgánica y funcional y plena independencia del Gobierno, de las Administraciones Públicas y de los agentes del mercado. Se encuentra adscrita al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, sin perjuicio de su relación con los Ministerios competentes por razón de la materia en el ejercicio de sus funciones.

Conforme al artículo 5.1.c) de la LCNMC, tiene, entre otras funciones, la de aplicar lo dispuesto en la LDC, en materia de conductas que supongan impedir, restringir y falsear la competencia, sin perjuicio



de las competencias que correspondan a los órganos autonómicos de defensa de la competencia en su ámbito respectivo y de las propias de la jurisdicción competente.

Son órganos de gobierno de la CNMC, según el artículo 13 de la LCNMC, el Consejo y la Presidencia. Además, cuenta con cuatro direcciones de instrucción, entre las que se halla, conforme a lo previsto en el artículo 25.a) de la LCNMC, la Dirección de Competencia, a la que le corresponderá la instrucción de los expedientes relativos a las funciones previstas en el artículo 5 de la Ley.

Asimismo, según establece la disposición adicional quinta de la Ley, la CNMC ha asumido las atribuciones que la normativa asignaba con anterioridad a la CNC. Por ello, la CNMC, al objeto de procurar la aplicación uniforme de la LDC, puede comparecer en calidad de interesada en los procedimientos administrativos tramitados por los órganos de defensa de la competencia de las Comunidades Autónomas, a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.Tres de la Ley 1/2002.

### **1.2. Tendam Retail, S.A. (TENDAM)<sup>1</sup>**

TENDAM es uno de los principales grupos en Europa del sector de moda especializada, avalado por la trayectoria, la experiencia y el crecimiento experimentado durante más de 140 años de historia.

Está especializada en la gestión de marcas en el segmento *Premium mass market*: Women'secret, Springfield, Cortefiel, Pedro del Hierro, Hoss Intropia, Slowlove, High Spirits, Dash and Stars, OOTO y Fifty. Cuenta con cerca de 2.000 puntos de venta situados en cuatro continentes.

El Consejero Delegado es actualmente es D. III.

La entidad tiene su domicilio social en Madrid, avenida del Llano Castellano, 51.

### **1.3. Asociación Provincial CECA COMERCIO HUELVA<sup>2</sup>**

COMERCIO HUELVA se crea en 1977, «*es miembro fundador de la Federación Onubense de Empresarios (FOE), y aglutina las principales asociaciones de la actividad comercial de Huelva y provincia, incluyendo Mercados de Abastos, Asociaciones Locales y de Barrio, y Centros Comerciales Abiertos*».

Ofrece a las entidades diversos servicios:

- Asesoramiento financiero
- Asesoramiento económico-contable
- Formación
- Nuevas tecnologías

---

<sup>1</sup> Información obtenida de la página web <https://www.tendam.es/>.

<sup>2</sup> Información obtenida de la página web <https://huelvacomercio.com/>.



- Asesoramiento laboral
- Asesoramiento fiscal
- Asesoramiento en materia de consumo
- Asesoramiento civil-mercantil

En la actualidad, el Presidente de COMERCIO HUELVA es D. CCC.

#### **1.4. Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT)<sup>3</sup>**

FeSMC-UGT es fruto de la unión el 20 de mayo de 2016 de dos federaciones: la Federación de Servicios (FeS-UGT) y la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMC-UGT).

La Federación cuenta con más de 250.000 afiliados, y unos 33.250 delegados en las empresas. Este último dato se traduce en un 34% de representatividad, porcentaje que le otorga la condición de «sindicato más representativo».

Dicha condición le permite negociar más de 3.000 convenios colectivos (78 de ellos de ámbito estatal) y participar en las mesas del diálogo social sectorial y en diversas instituciones públicas. También le faculta para representar, además de a sus afiliados, a los cerca de 8 millones y medio de trabajadores empleados en sus sectores.

Su estructura orgánica se caracteriza por agrupar a seis grandes sectores:

- Comercio
- Comunicaciones, Medios de Comunicación y Cultura
- Financiero, Seguros y Oficinas
- Hostelería y Turismo
- Limpieza y Seguridad
- Transportes

En estos seis grandes sectores integran a su vez quince Sindicatos Sectoriales, entre los que se encuentra el Sindicato Federal de Comercio y Grandes Almacenes, estructurado asimismo en Sindicatos Territoriales y Provinciales.

En la actualidad, D. HHH es el Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía (FeSMC-UGT Andalucía).

---

<sup>3</sup> Información obtenida de la página web <https://www.fesmcutg.org/>



### **1.5. Sindicato Provincial de Huelva de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO)<sup>4</sup>**

Servicios-CCOO es la Federación de Servicios de CCOO, fruto de la fusión de COMFIA (Federación de Servicios Financieros y Administrativos) y FECOHT (Federación de comercio, Hostelería, Turismo y Juego).

Servicios-CCOO tiene representación en todas las Comunidades Autónomas, en sectores y en buen número de empresas en los sectores de Comercio, Financiero, Hostelería, Oficinas, de las TIC, las ETT, Telemarketing, Juego, otros servicios administrativos, Turismo, etc.

Dentro del sector Servicios de Comercio se encuentran tres subsectores:

- Comercio en general
- Supermercados
- Grandes almacenes

La Federación de Servicios de CCOO está dotada de una Ejecutiva y cuenta además con su correspondiente estructuración orgánica territorial, en la que se inserta el Sindicato Provincial de Huelva de la Federación de Servicios de CCOO de Andalucía.

En la actualidad, D. EEE es el Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios de CCOO de Andalucía.

## **2.- COMPROMISOS DEFINITIVOS**

Las entidades incoadas en el presente procedimiento sancionador han presentado los siguientes compromisos definitivos:

*«2.1 Nueva redacción Artículo 37.bis.- Que quedaría redactado como sigue*

*Artículo 37.bis Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales.*

*Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.*

*La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención... debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.*

*Así, se conseguirá generar una cultura de implantación de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.*

---

<sup>4</sup> Información obtenida de la página web <https://www.ccoo-servicios.es/>





*Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un «Programa o Plan de actividades de información, formación y asesoramiento en materia de Políticas Sociales» dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.*

*Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:*

*a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la Asociación Empresarial CECA Comercio Huelva (Huelva Comercio) como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.*

*b) Individualmente por las empresas, bien de forma directa bien recurriendo a operadores externos en formación y consultoría suficientemente acreditados.*

*Para el caso de una ejecución individual y directa de las Políticas Sociales, las empresas contarán con algún integrante de la plantilla formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.*

*Para la consecución de los fines expuestos las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso de que no acrediten su adhesión a la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de las referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.*

*Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:*

*1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en las organizaciones empresariales más representativas del sector en la provincia de Huelva, es decir la Asociación Empresarial Huelva Comercio, que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.*

*Huelva Comercio a solicitud de cualquiera de los miembros de la Comisión Paritaria elaborará una Memoria de las actividades realizadas en estas materias, incluidas sus actuaciones representativas y de interlocución en materia de políticas sociales.*



2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas.
- Acreditación de la existencia de un miembro del personal que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispone de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas.
- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.

Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará, a la referida Comisión, informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades. Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

- Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 12 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.
  - Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales y mecanismo para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.
  - Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 3 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte. La Comisión Paritaria podrá visitar la empresa y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.

El artículo 52.1 LDC establece que el Consejo de la CNC, a propuesta de la Dirección de Investigación, podrá resolver la terminación convencional del procedimiento sancionador incoado cuando los presuntos infractores propongan compromisos que resuelvan los efectos sobre la competencia derivados de las conductas objeto del expediente y quede suficientemente garantizado el interés público. En este sentido, el artículo 8.1.a) de los Estatutos de la ADCA (actual ACREA), aprobados por Decreto 289/2007, de 11 de diciembre, atribuye expresamente dicha función a este Consejo, a propuesta del DI.

Por otro lado, el artículo 39.6 del RDC dispone que esta resolución establecerá como contenido mínimo: a) la identificación de las partes que resulten obligadas por los compromisos, b) el ámbito personal, territorial y temporal de los compromisos, c) el objeto de los compromisos y su alcance, y d) el régimen de vigilancia del cumplimiento de los compromisos.

El artículo 52 de la LDC dispone:

*«El Consejo de la Comisión Nacional de la Competencia<sup>5</sup>, a propuesta de la Dirección de Investigación<sup>6</sup>, podrá resolver la terminación del procedimiento sancionador en materia de acuerdos y prácticas prohibidas cuando los presuntos infractores propongan compromisos que resuelvan los efectos sobre la competencia derivados de las conductas objeto del expediente y quede suficientemente garantizado el interés público».*

El artículo 39.1 del RDC desarrolla el citado artículo 52 de la LDC, estableciendo lo siguiente:

*«De conformidad con el artículo 52 de la Ley 15/2007, de 3 de julio, en cualquier momento del procedimiento previo a la elevación del informe propuesta previsto en el artículo 5.4 de la Ley 15/2007, de 3 de julio, la Dirección de Investigación podrá acordar, a propuesta de los presuntos autores de las conductas prohibidas, el inicio de actuaciones tendentes a la terminación convencional de un procedimiento sancionador en materia de acuerdos y prácticas prohibidas [...]».*

En relación con el inicio de las negociaciones tendentes a la terminación convencional del procedimiento sancionador, es preciso destacar que tal decisión corresponde al DI<sup>7</sup> y que tiene

---

<sup>5</sup> Con la aprobación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, por la que se crea la CNMC, las funciones correspondientes al Consejo de la extinta Comisión Nacional de la Competencia (CNC) en materia de conductas prohibidas de la LDC pasa, a ejercerse por el Consejo de la CNMC, entendiéndose todas las referencias legales a la CNC realizadas a la CNMC (Disposiciones adicionales segunda y quinta de la LCNMC).

<sup>6</sup> Debe entenderse referida tal previsión a la Dirección de Competencia de la CNMC, de acuerdo con los artículos 5 y 25.1.a) de la LCNMC.

<sup>7</sup> El artículo 18.1 de la Ley 6/2007 establece que el Departamento de Investigación de Defensa de la Competencia de Andalucía es el órgano que ejerce las funciones de instrucción, investigación y vigilancia a las que se refiere la normativa estatal reguladora de la defensa de la competencia, respecto de los procedimientos que son competencia de la Comunidad



carácter discrecional, sin que tal discrecionalidad implique arbitrariedad o falta de motivación. Además, dicha decisión se adoptará siempre y cuando se considere que se cumplen acumulativamente los requisitos establecidos por el artículo 52.1 de la LDC. En tal sentido se ha pronunciado la Sala de Competencia de la CNMC<sup>8</sup>:

*«La posibilidad de finalizar el Expediente Sancionador mediante Acuerdo de Terminación Convencional está prevista en el Artículo 52 de la LDC y en el Artículo 39 del Reglamento de Defensa de la Competencia, y exige (1) que se plantee antes de que el Órgano Instructor emita Informe Propuesta de Resolución; (2) que la Propuesta de Compromisos asumida por los presuntos infractores ponga remedio a los posibles efectos negativos sobre la competencia que se derivan de la conducta imputada, al tiempo que resguarde suficientemente el interés público; (3) que los compromisos puedan ser puestos en práctica de manera rápida y efectiva, y (4) que la vigilancia de su cumplimiento y efectividad sea viable».*

Por su parte, la Audiencia Nacional<sup>9</sup> afirma en relación con la terminación convencional que lo «*que se pretende con este procedimiento es acelerar la resolución de los asuntos, favoreciendo el restablecimiento rápido de la competencia y permitir dedicar los limitados recursos públicos a investigar y tramitar otros ilícitos, en beneficio del resto de las empresas y los consumidores*».

En cuanto al aspecto formal de la solicitud de terminación convencional del presente expediente sancionador, se ha cumplido el requisito temporal, puesto que aquella se formalizó previamente al límite establecido por el artículo 52 de la LDC, en concreto, con anterioridad a que el órgano instructor formulara el correspondiente pliego de concreción de hechos.

Procede, por tanto, examinar los requisitos sustantivos, siendo el primero de ellos que los compromisos presentados por las entidades incoadas resuelvan los efectos negativos sobre la competencia, derivados de las conductas objeto del expediente, y que quede garantizado suficientemente el interés público.

De conformidad con lo sostenido por la extinta CNC en su “Comunicación sobre terminación convencional de expedientes sancionadores”<sup>10</sup> la terminación convencional es una forma atípica de finalización del expediente sancionador, en la que el Consejo resuelve poner fin al procedimiento haciendo vinculantes unos compromisos ofrecidos voluntariamente por el autor o autores de la supuesta conducta anticompetitiva que ha dado lugar a la apertura de dicho procedimiento, sin necesidad de que se produzca una declaración sobre la acreditación de la infracción, ni consiguientemente, se imponga una sanción.

---

Autónoma de Andalucía.

<sup>8</sup> Resolución de 17 de septiembre de 2015 (Expte. SAMUR-001-15 COLEGIO APAREJADORES DE LA REGIÓN DE MURCIA).

<sup>9</sup> Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de 31 de octubre de 2013.

<sup>10</sup> Comunicación disponible en el siguiente enlace:

<http://www.cnmec.es/Portals/0/Ficheros/cnmec/normativa/COMUNICACION%20COMUNICACION%20ATC.pdf>



De acuerdo con lo establecido en el apartado 24 de la mencionada Comunicación, este Consejo de la Competencia de Andalucía debe valorar que los compromisos propuestos resuelven de manera clara e inequívoca los problemas de competencia detectados, que los compromisos puedan implementarse de manera rápida y efectiva, y que la vigilancia del cumplimiento y de la efectividad de los compromisos sea viable y eficaz.

## **SEGUNDO.**

El artículo 38 bis del Convenio colectivo de comercio único de la provincia de Huelva para los años 2017-2020, reproducido en el artículo 37 bis del Convenio colectivo de comercio único de la Provincia de Huelva para los años 2021-2024, planteaba un efecto negativo sobre la competencia en la regulación del Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales. Ambos convenios colectivos disponen que las empresas deban realizar actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales y, en caso contrario, abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de tales actividades.

En este caso, la presunta conducta contraria al artículo 1 de la LDC por las entidades negociadoras de los mencionados Convenios, la Asociación Provincial CECA COMERCIO DE HUELVA, el Sindicato Provincial de Huelva de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), y el Sindicato Provincial de Huelva de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) que motivó la incoación del presente expediente sancionador consiste en el reparto del mercado de los servicios de información, formación y asesoramiento en materia de políticas sociales en el ámbito de los citados Convenios, con la finalidad o efecto de impedir o restringir el acceso al mismo de otros operadores económicos.

Por tanto, el objeto de esta Resolución es determinar si procede la terminación convencional del presente expediente, una vez que se concluya que los compromisos presentados por la Asociación Provincial CECA COMERCIO DE HUELVA y los sindicatos más representativos presentados como consecuencia del requerimiento de subsanación realizado por este Consejo, son adecuados para resolver los efectos sobre la competencia, quedando garantizado suficientemente el interés público.

A este respecto cabe indicar que la nueva redacción dada al artículo 37 bis del Convenio colectivo de comercio único de la Provincia de Huelva para los años 2021-2024, viene a corregir el efecto negativo sobre la competencia en la regulación del Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

En relación con los compromisos presentados por la Asociación Provincial CECA COMERCIO DE HUELVA, la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Huelva de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO), y con la finalidad de comprobar si los mismos cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 52 de la LDC, este Consejo estima procedente realizar la siguiente valoración:



La conducta anticompetitiva acreditada se solventa con los compromisos presentados por las entidades incoadas. Así la nueva redacción propuesta elimina tanto la restricción en la demanda como en la oferta de dichos servicios.

Esta nueva regulación queda reflejada en el punto 2 de los Hechos Probados, en relación con los Compromisos Definitivos de acuerdo a la última redacción aportada el 30 de noviembre de 2023 en respuesta al Acuerdo de requerimiento de subsanación de 20 de noviembre de 2023. Esto supone que todas las empresas podrán elegir de forma autónoma y no condicionada el método de cumplir con su obligación de realizar las actividades de información, formación y asesoramiento en Políticas Sociales, bien acudiendo a las organizaciones empresarial y sindicales, a operadores externos o por ellas mismas.

Igualmente, la nueva redacción propuesta, a raíz del requerimiento efectuado por este Consejo, permite a los operadores del sector de la información, formación y asesoramiento en esa materia acceder a las empresas y ofertar sus servicios sin ningún género de obstáculos, pudiendo competir en igualdad de condiciones con la organización empresarial que también los presta. En suma, la nueva regulación garantiza la libre competencia en este mercado y protege, desde esta perspectiva, el interés público.

Por otra parte, los compromisos presentados pueden ser puestos en práctica de manera rápida y efectiva, en la medida en que las entidades incoadas poseen por sí mismas la total legitimación negociadora para modificar el texto del Convenio colectivo de comercio único de la Provincia de Huelva. Por tanto, basta con su aprobación y remisión a la autoridad laboral al objeto de su publicación oficial para que el nuevo texto propuesto sea plenamente eficaz.

La efectividad de los compromisos se refuerza aún más con la difusión adicional de la modificación del Convenio por las entidades incoadas a través de sus páginas web y medios digitales, incrementando con ello la posibilidad de conocimiento de la nueva regulación tanto de las empresas como de los trabajadores que entran en su ámbito de aplicación territorial, funcional y personal.

Finalmente, la vigilancia del cumplimiento y efectividad de los compromisos propuestos es absolutamente viable, dado que la materialización de éstos podrá comprobarse a través de la consulta del Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, en el que deberá insertarse la modificación del Convenio, y el examen de las páginas web de dichas entidades, donde quedará constancia igualmente de su difusión.

En definitiva, este Consejo considera que la propuesta de compromisos definitivos presentada por la Asociación Provincial CECA (COMERCIO HUELVA), la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO) en respuesta al requerimiento de subsanación cumple los requisitos exigidos por el artículo 52 de la LDC para la terminación convencional del procedimiento sancionador.



**En mérito a cuanto antecede, vistos los preceptos legales y reglamentarios citados y los demás de general aplicación, el Consejo de Defensa de la Competencia de Andalucía**

### **HA RESUELTO**

**PRIMERO.-** Acordar, de conformidad con lo previsto en los artículos 52 de la LDC, 39.5 del RDC y 8.1.a) de los Estatutos de la ACREA, la terminación convencional del presente expediente sancionador, estimando adecuados y vinculantes los compromisos presentados por la Asociación Provincial CECA (COMERCIO HUELVA), la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO), que se recogen en el apartado 2 de los Hechos Probados.

**SEGUNDO.-** La Asociación Provincial CECA (COMERCIO HUELVA), la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO) quedarán obligados al cumplimiento íntegro de los compromisos enumerados en la presente Resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 52.2 de la LDC.

**TERCERO.-** El incumplimiento de los compromisos y de lo establecido en esta Resolución tendrá la consideración de infracción muy grave, de conformidad con lo previsto en los artículos 62.4 c) de la LDC y 39.7 del RDC, pudiendo determinar la imposición de multas coercitivas y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador.

**CUARTO.-** Encomendar la vigilancia de esta Resolución de terminación convencional, y por ende, de los compromisos propuestos, al Departamento de Investigación de la ACREA.

**Comuníquese esta Resolución al Departamento de Investigación y notifíquese a los interesados, haciéndoles saber que la misma pone fin a la vía administrativa, y que puede interponerse el correspondiente recurso contencioso ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses a contar desde su notificación.**