

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN****Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados**

(2022/C 374/02)

**1. Introducción**

- 1) Las presentes Directrices establecen los principios para evaluar, con arreglo al artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («TFUE»), los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas (denominados colectivamente «acuerdos») celebrados como resultado de negociaciones colectivas entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y una o varias empresas [«la(s) contraparte(s)»] relativos a las condiciones laborales de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.
- 2) A efectos de las presentes Directrices, se aplicarán las siguientes definiciones:
  - a) «persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados»: la persona que no tiene un contrato de trabajo o que no mantiene una relación laboral y que dependen principalmente de su propio trabajo personal para la prestación de los servicios de que se trate;
  - b) «contraparte»: la empresa a la que personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados prestan sus servicios, es decir, sus clientes profesionales, incluidas las asociaciones de tales empresas;
  - c) «convenio colectivo»: un acuerdo negociado y celebrado colectivamente entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados o sus representantes, y sus contrapartes, en la medida en que, por su naturaleza y finalidad, se refiera a las condiciones de trabajo de dichas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados <sup>(1)</sup>;
  - d) «plataforma digital de trabajo»: toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial que cumpla todos los requisitos siguientes: i) que se facilite, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; ii) que se facilite a petición de un destinatario del servicio; y iii) que implique, como elemento necesario y esencial, la organización de trabajo realizado por personas individuales, con independencia de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar determinado <sup>(2)</sup>.
- 3) El artículo 101 del TFUE prohíbe los acuerdos entre empresas que restrinjan la competencia dentro del mercado interior, en particular si fijan directa o indirectamente los precios de compra o de venta u otras condiciones de transacción. Las normas de competencia de la Unión se basan en el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea («TUE»), en virtud del cual la Unión debe establecer un mercado interior, incluido un sistema que garantice que no se falsee la competencia <sup>(3)</sup>.
- 4) El artículo 3, apartado 3, del TUE también establece que la Unión obrará en pro de «una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social». Asimismo, el artículo 9 del TFUE establece que «[e]n la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana». A tal fin, la Unión reconoce el importante papel del diálogo social y la negociación colectiva y se compromete, en virtud del artículo 152 del TFUE, a «facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales, dentro del respeto de su autonomía». El artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce además el derecho de negociación y de acción colectiva <sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> Esta definición se entiende sin perjuicio de la definición de «convenio colectivo» utilizada en los Estados miembros en el contexto del diálogo social.

<sup>(2)</sup> El término «plataforma de trabajo digitales» se define de conformidad con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, COM(2021) 762 final (Propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas digitales). La Comisión estudiará la necesidad de actualizar la definición de las presentes Directrices si la definición del mismo término en la versión adoptada de la Directiva sobre el trabajo en plataformas digitales difiere materialmente de ella.

<sup>(3)</sup> Título VII, capítulo 1, sección 1, del TFUE, y Protocolo n.º 27 anexo al TUE y al TFUE.

<sup>(4)</sup> La mejora de las condiciones de trabajo y una protección social adecuada también constituyen principios fundamentales del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en virtud del cual «se debe consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales» y se animará a los interlocutores sociales «a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia». Véase el Principio 8 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es).

- 5) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea («el Tribunal») tuvo en cuenta los objetivos de política social de la Unión al dictaminar en el asunto *Albany*, en el contexto de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales, que determinadas restricciones de la competencia son inherentes a los convenios colectivos entre organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores y necesarias para la mejora de las condiciones de trabajo <sup>(5)</sup>. Por lo tanto, los acuerdos celebrados en el marco de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores y destinados, por su naturaleza y finalidad, a mejorar las condiciones de trabajo (incluida la remuneración) quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE y, por tanto, no infringen el Derecho de competencia de la Unión («la excepción *Albany*») <sup>(6)</sup>.
- 6) La situación de las personas que trabajan por cuenta propia es diferente. La prohibición del artículo 101 del TFUE se aplica a las «empresas», concepto amplio que abarca cualquier entidad que ejerza una actividad económica, con independencia de su estatuto jurídico y de su modo de financiación <sup>(7)</sup>. Por lo tanto, las personas que trabajan por cuenta propia, aunque sean personas que trabajan en solitario, son, en principio, empresas en el sentido del artículo 101 del TFUE, puesto que ofrecen sus servicios a cambio de una remuneración en un mercado determinado y ejercen sus actividades como operadores económicos independientes <sup>(8)</sup>.
- 7) El Tribunal ha aclarado a este respecto que la excepción *Albany* también abarca a los «falsos trabajadores por cuenta propia», ya que se considera que se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena <sup>(9)</sup>. En este contexto, el Tribunal ha considerado que una persona es un falso trabajador por cuenta propia: a) si actúa bajo la dirección de su empleador en lo que se refiere, en particular, a la libertad de elegir el horario, el lugar de trabajo y el contenido de su trabajo; b) si no participa en los riesgos comerciales del empleador, y c) si mientras dure la relación laboral, está integrada en la empresa del empleador y, por tanto, constituye una unidad económica con dicha empresa. Esos criterios rigen la aplicación del Derecho de la Unión en materia de competencia, con independencia de que dicha persona sea calificada como trabajador por cuenta propia con arreglo a la legislación nacional por motivos fiscales, administrativos u organizativos y requieren una evaluación caso por caso a la luz de los hechos del caso concreto <sup>(10)</sup>. No obstante, hasta que un falso trabajador por cuenta propia haya sido declarado trabajador por cuenta ajena por un tribunal o una autoridad administrativa, esa persona no tiene la seguridad jurídica de que se aplique la excepción *Albany*. Cuando se ha comprobado que una persona es un trabajador por cuenta ajena, no existe el riesgo de que esa persona infrinja el artículo 101 del TFUE al entablar negociaciones y convenios colectivos destinados a mejorar las condiciones de trabajo.
- 8) Al mismo tiempo, algunas personas que trabajan por cuenta propia se enfrentan a dificultades para influir en sus condiciones de trabajo. Este es el caso, en particular, de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, que trabajan por sí solas y dependen principalmente de su propia mano de obra personal para vivir. Aunque no estén plenamente integradas en la actividad del comitente de la misma manera que los trabajadores por cuenta ajena, algunas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden no ser totalmente independientes de su

<sup>(5)</sup> Sentencia de 21 de septiembre de 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, apartado 59. Véase también la sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 22; sentencia de 11 de diciembre de 2007, *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, EU:C:2007:772, apartado 49; sentencia de 9 de julio de 2009, *3F/Comisión de las Comunidades Europeas*, C-319/07, EU:C:2009:435, apartado 50.

<sup>(6)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 23; sentencia de 21 de septiembre de 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, apartado 60; sentencia de 21 de septiembre de 1999, *Brentjens' Handelsonderneming BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen* C-115/97, EU:C:1999:434, apartado 57; sentencia de 21 de septiembre de 1999, *Maatschappij Drijvende Bokken BV/Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven* C-219/97, EU:C:1999:437, apartado 47; sentencia de 12 de septiembre de 2000, *Pavel Pavlov and Others/Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, C-180/98, EU:C:2000:428, apartado 67; sentencia de 21 de septiembre de 2000, *Hendrik van der Woude/Stichting Beatrixoord*, C-222/98, EU:C:2000:475, apartado 22; sentencia de 3 de marzo de 2011, *AG2R Prévoyance/Beaudout Père et Fils SARL*, C-437/09, EU:C:2011:112, apartado 29.

<sup>(7)</sup> Sentencia de 23 de abril de 1991, *Klaus Höfner y Fritz Elser/Macrotron GmbH*, C-41/90, EU:C:1991:161, apartado 21; sentencia de 16 de noviembre de 1995, *Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie y Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, C-244/94, EU:C:1995:392, apartado 14; sentencia de 11 de diciembre de 1997, *Job Centre coop. arl*, C-55/96, EU:C:1997:603, apartado 21.

<sup>(8)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 27; sentencia de 28 de febrero de 2013, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas v Autoridade da Concorrência*, C-1/12, EU:C:2013:127, apartados 36 y 37; sentencia de 14 de diciembre de 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos S.A.*, C-217/05, EU:C:2006:784, apartado 45.

<sup>(9)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartados 30, 31 y 42.

<sup>(10)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartados 36 y 37.

comitente o pueden carecer de poder de negociación suficiente. La evolución reciente del mercado laboral ha contribuido a esta situación, en particular la tendencia a la subcontratación y externalización de actividades empresariales y de servicios personales, así como la digitalización de los procesos de producción y el auge de la economía de plataformas en línea <sup>(11)</sup>. Las negociaciones colectivas pueden constituir un medio importante para mejorar las condiciones de trabajo de estas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

- 9) En este contexto, las presentes Directrices aclaran: a) que los convenios colectivos celebrados por personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que se encuentran en una situación equiparable a la de quienes trabajan por cuenta ajena no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE; y b) que la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos entre las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y su(s) contraparte(s) en los casos en que exista un claro desequilibrio en el poder de negociación.
- 10) Las presentes Directrices explican cómo aplicará la Comisión el Derecho de la competencia de la Unión, sin perjuicio de la aplicación de otras normas o principios del Derecho de la Unión. Las presentes Directrices no crean derechos u obligaciones sociales ni afectan a las prerrogativas de los Estados miembros en materia de política social ni a la autonomía de los interlocutores sociales. En particular, no afectan a las competencias de los Estados miembros o de los interlocutores sociales en lo que respecta a la organización de negociaciones colectivas en el marco del Derecho nacional o de las prácticas de los Estados miembros. También se entienden sin perjuicio de las definiciones de los términos «trabajador por cuenta ajena» o «trabajador por cuenta propia» con arreglo a la legislación nacional <sup>(12)</sup> o de la posibilidad de que los trabajadores por cuenta propia sin asalariados soliciten una nueva clasificación de su situación laboral (o de que las autoridades o tribunales nacionales evalúen tales casos) con arreglo a la legislación nacional o de la Unión. Las presentes Directrices se limitan a aclarar las condiciones en las que determinadas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y su(s) contraparte(s) pueden entablar negociaciones y convenios colectivos sin correr el riesgo de infringir el artículo 101 del TFUE.
- 11) Las presentes Directrices también se entienden sin perjuicio de cualquier interpretación posterior que haga el Tribunal del artículo 101 del TFUE en relación con acuerdos celebrados en el marco de la negociación colectiva. No afectan a la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión, tal como se establece en el artículo 42 del TFUE y en la legislación pertinente de la Unión en relación con los sectores agrícola y pesquero <sup>(13)</sup>. Además, las presentes Directrices se aplican sin perjuicio de la aplicación del artículo 101, apartado 3, del TFUE, que exime de lo dispuesto en el artículo 101, apartado 1, del TFUE a los acuerdos que: a) contribuyan a mejorar la producción o la distribución de los productos o a fomentar el progreso técnico o económico; b) reserven a los consumidores una participación equitativa en los beneficios resultantes; c) solo contengan restricciones indispensables de la competencia y d) no ofrezcan a las partes la posibilidad de eliminar la competencia respecto de una parte sustancial de los productos o servicios de que se trate <sup>(14)</sup>.
- 12) Para evitar dudas, los convenios colectivos negociados y celebrados por trabajadores por cuenta propia que no entran en el ámbito de aplicación de las presentes Directrices no infringen necesariamente el artículo 101 del TFUE, sino que requieren una evaluación caso por caso, al igual que cualquier otro tipo de acuerdo entre empresas.

<sup>(11)</sup> Además, la crisis de la COVID-19 ha hecho aún más vulnerables a muchas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, ya que su pérdida de ingresos se ha visto exacerbada por unos regímenes nacionales de seguridad social y unas medidas de apoyo específicas precarios o inexistentes. Parlamento Europeo, Informe de 13 de octubre de 2021 sobre la situación de los artistas y la recuperación cultural en la UE [2020/2261 (INI)], Comisión de Cultura y Educación, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_ES.html).

<sup>(12)</sup> Según reiterada jurisprudencia del Tribunal, la característica esencial de una relación laboral estriba en que «una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales cobra una retribución». Cabe señalar que la clasificación de una persona como «trabajador por cuenta ajena» o como «trabajador por cuenta propia» debe determinarse principalmente caso por caso con arreglo al Derecho nacional, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal. Véase la sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 34; sentencia de 21 de febrero de 2013, *L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte*, C-46/12, EU:C:2013:97, apartado 40; sentencia de 10 de Septiembre de 2014, *Iraklis Haralambiadis/Calogero Casilli*, C-270/13, EU:C:2014:2185, apartado 28; sentencia de 16 de julio de 2020, *Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos)*, C-658/18, EU:C:2020:572.

<sup>(13)</sup> Artículos 206 a 210 del Reglamento (UE) n.º 1308/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se crea la organización común de mercados de los productos agrarios y por el que se derogan los Reglamentos (CEE) n.º 922/72, (CEE) n.º 234/79, (CE) n.º 1037/2001 y (CE) n.º 1234/2007 (DO L 347 de 20.12.2013, p. 671); artículos 40 y 41, del Reglamento (UE) n.º 1379/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, por el que se establece la organización común de mercados en el sector de los productos de la pesca y de la acuicultura, se modifican los Reglamentos (CE) n.º 1184/2006 y (CE) n.º 1224/2009 del Consejo y se deroga el Reglamento (CE) n.º 104/2000 del Consejo (DO L 354 de 28.12.2013, p. 1).

<sup>(14)</sup> Punto 34 de la Comunicación de la Comisión «Directrices relativas a la aplicación del apartado 3 del artículo 81 del Tratado» (DO C 101 de 27.4.2004, p. 97).

## 2. **Ámbito general de aplicación**

### 2.1. *Tipos de acuerdos cubiertos por las presentes Directrices*

- 13) Las presentes Directrices se aplican a los «convenios colectivos» definidos en el punto 2, letra c).
- 14) Sin perjuicio de la discrecionalidad de los Estados miembros a la hora de determinar los canales de representación colectiva de los trabajadores por cuenta propia, las presentes Directrices se aplican a todas las formas de negociación colectiva llevadas a cabo de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, desde las negociaciones a través de los interlocutores sociales u otras asociaciones hasta la negociación directa por un grupo de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados o sus representantes con su(s) contraparte(s) o asociaciones de dichas contrapartes. También cubren los casos en que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, tanto de forma individual como en grupo, desean estar cubiertas por un convenio colectivo vigente celebrado entre la contraparte para la que trabajan y un grupo de trabajadores por cuenta ajena o un grupo de trabajadores por cuenta propia sin asalariados.
- 15) Las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados incluyen cuestiones como la remuneración, recompensas y primas, el tiempo de trabajo y los modelos de trabajo, las vacaciones, los permisos, los espacios físicos en los que se desarrolla el trabajo, la salud y la seguridad, los seguros y la seguridad social, y las condiciones en las que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados tienen derecho a dejar de prestar sus servicios o en las que la contraparte tiene derecho a dejar de utilizar los servicios de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.
- 16) La negociación y celebración de convenios colectivos presupone un cierto grado de coordinación entre las múltiples partes negociadoras de cada lado de la negociación antes de la negociación y celebración del convenio colectivo. Dicha coordinación podrá adoptar la forma de un acuerdo, o de un intercambio de información, entre las partes de cada lado de la negociación con el fin de decidir un enfoque común del asunto (condiciones laborales) o la forma de negociación (por ejemplo, multilateral o mediante el nombramiento de representantes). En la medida en que tal coordinación sea necesaria y proporcionada para la negociación o celebración del convenio colectivo se tratará, a efectos de las presentes Directrices, del mismo modo que el convenio colectivo al que esté vinculada (o habría estado vinculada en caso de negociaciones fallidas) <sup>(15)</sup>.
- 17) Las presentes Directrices no abarcan las decisiones de asociaciones o acuerdos o prácticas concertadas entre empresas al margen de las negociaciones (o de los preparativos para las negociaciones) entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados con sus contrapartes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados. En particular, no abarcan los acuerdos que van más allá de la regulación de las condiciones de trabajo o que determinan las condiciones (en particular, los precios) en las que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados o las contrapartes ofrecen los servicios a los consumidores <sup>(16)</sup>, o que limitan la libertad de las empresas para contratar a los proveedores de mano de obra que necesitan.

### **Ejemplo 1**

*Situación:* Personas que trabajan como repartidores por cuenta propia sin asalariados prestan sus servicios a las tres plataformas de entrega activas en la ciudad B. Se ha establecido un convenio colectivo entre las plataformas de entrega y los repartidores en el que se establecen las tasas que las plataformas deben pagar a los repartidores por sus servicios, así como las obligaciones mínimas de salud y seguridad de las plataformas con respecto a los repartidores. El convenio colectivo prevé que los repartidores limiten sus servicios a una zona específica de la ciudad. A tal fin, el acuerdo divide la ciudad en tres zonas distintas, una para los repartidores de cada plataforma. Por otra parte, los repartidores por cuenta propia sin asalariados de la ciudad B acuerdan entre sí no realizar más de veinte entregas por cada cuatro horas en un día laborable.

<sup>(15)</sup> Por ejemplo, las Directrices abarcan la coordinación entre las contrapartes para decidir sobre una horquilla de remuneración que pueden debatir con personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados en sus negociaciones colectivas. Esta coordinación está cubierta por las Directrices, en la medida en que sea necesaria y proporcionada para la negociación o celebración de un convenio colectivo (punto 16) y no constituya un acuerdo contrario a la competencia (punto 17). Puede surgir un acuerdo contrario a la competencia, por ejemplo, cuando las contrapartes utilicen la información intercambiada a través de dicha coordinación como punto focal con el fin de fijar unilateralmente la misma remuneración para sus respectivas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados. Esta práctica no está cubierta por las presentes Directrices, ya que va más allá de lo necesario y proporcionado para entablar negociaciones colectivas con personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

<sup>(16)</sup> Artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2011, sobre los derechos de los consumidores, por la que se modifican la Directiva 93/13/CEE del Consejo y la Directiva 1999/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan la Directiva 85/577/CEE del Consejo y la Directiva 97/7/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 304 de 22.11.2011, p. 64).

*Análisis:* El ejemplo menciona dos acuerdos entre empresas en el sentido del artículo 101 del TFUE: a) el convenio colectivo entre las plataformas y los repartidores por cuenta propia sin asalariados; y b) el acuerdo entre los repartidores por cuenta propia sin asalariados sobre el número máximo de entregas. El convenio colectivo está cubierto por las presentes Directrices, ya que es el resultado de negociaciones colectivas y regula las condiciones de trabajo (tasas, condiciones de salud y seguridad) en las que los repartidores por cuenta propia sin asalariados prestan sus servicios a las plataformas. Sin embargo, la parte del convenio colectivo que divide el territorio de la ciudad entre las tres plataformas no se refiere a las condiciones de trabajo, sino que constituye un acuerdo de reparto del mercado que, como tal, puede infringir el artículo 101 del TFUE por el objeto <sup>(17)</sup>.

En cambio, el acuerdo separado entre los repartidores por cuenta propia sin asalariados sobre el número de entregas por día laborable no es el resultado de negociaciones colectivas entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y su(s) contraparte(s) y, por lo tanto, no está cubierto por las presentes Directrices, sino que debe analizarse por separado.

### **Ejemplo 2**

*Situación:* Los clubes deportivos profesionales del Estado miembro X acuerdan entre sí no contratar a atletas procedentes de los demás clubes durante la vigencia de los contratos de los deportistas con uno de los clubes deportivos. Los clubes también coordinan los niveles de remuneración de los deportistas mayores de 35 años.

*Análisis:* Los acuerdos entre los clubes deportivos constituyen acuerdos entre empresas en el sentido del artículo 101 del TFUE. Los acuerdos no están cubiertos por las presentes Directrices, ya que no se negocian entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y su(s) contraparte(s) y, por lo tanto, no son convenios colectivos. El primer acuerdo puede infringir el artículo 101 del TFUE por su objeto, ya que restringe la competencia entre los clubes deportivos para contratar a los mejores deportistas del mercado. El segundo acuerdo (fijación de salarios) también puede infringir el artículo 101 del TFUE por su objeto, ya que es esencialmente un acuerdo entre competidores (los clubes) para ajustar los costes de sus insumos.

En general, este ejemplo ilustra prácticas de empresas en el mercado laboral que quedan fuera del ámbito de aplicación de las presentes Directrices y que es probable que infrinjan el artículo 101 del TFUE.

## *2.2. Personas cubiertas por las presentes Directrices*

- 18) Las presentes Directrices se refieren a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las «personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados» definidos en el punto 2, letra a), de las presentes Directrices. Las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden utilizar determinados bienes o activos para prestar sus servicios. Por ejemplo, un limpiador utiliza accesorios de limpieza y un músico toca un instrumento musical. En estos casos, los bienes se utilizan como medio auxiliar para prestar el servicio final, por lo que se consideraría que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados dependen de su trabajo personal. En cambio, las presentes Directrices no se aplican a situaciones en las que la actividad económica de la persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados consista simplemente en compartir o explotar bienes o activos, o en la reventa de bienes o servicios. Por ejemplo, cuando una persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados alquila un alojamiento o revende piezas de automóviles, estas actividades están relacionadas con la explotación de activos y la reventa de bienes, más que con la prestación de un trabajo personal.
- 19) La sección 3 de las presentes Directrices establece las categorías de convenios colectivos en los que participan personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que la Comisión considera que quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE y la sección 4 de las presentes Directrices establece las categorías de convenios colectivos con respecto a los cuales la Comisión no intervendrá. A pesar del hecho de que una persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados, o un convenio colectivo, pertenezca a las categorías indicadas en la sección 3 o 4 de las presentes Directrices, seguirán siendo aplicables los principios generales que definen el ámbito de aplicación de las presentes Directrices, tal y como aparecen establecidos en la presente sección. Los criterios establecidos en las secciones 3 y 4 deben cumplirse en el momento en que personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados negocien y lleguen a un acuerdo con su(s) contraparte(s).

<sup>(17)</sup> También podría encontrarse una restricción de la competencia si el convenio colectivo regulara otras cuestiones que van más allá de las condiciones de trabajo, como las horas de trabajo durante las cuales las tres plataformas prestarían sus servicios.

**3. Convenios colectivos de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados equiparables a las personas que trabajan por cuenta ajena no incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE**

- 20) En los casos en que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados se encuentren en una situación equiparable a la de los trabajadores por cuenta ajena, se considerará que sus convenios colectivos quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, independientemente de si esas personas cumplen los criterios para ser falsos trabajadores por cuenta propia (véase el punto 7 de las presentes Directrices) <sup>(18)</sup>.
- 21) El Tribunal ha dictaminado que un convenio colectivo que se aplica a los prestadores de servicios autónomos puede considerarse el resultado del diálogo entre empresarios y trabajadores si los prestadores de servicios se encuentran en una situación equiparable a la de las personas que trabajan por cuenta ajena <sup>(19)</sup> y ha confirmado que «en las circunstancias económicas actuales no siempre es fácil determinar si determinados prestadores por cuenta propia son o no empresas <sup>(20)</sup>. El Tribunal también ha dictaminado que un prestador de servicios puede perder la condición de operador económico independiente, y por tanto de empresa, si el prestador de servicios no determina de forma autónoma su comportamiento en el mercado sino que depende completamente del comitente por el hecho de que el prestador de servicios no soporta ninguno de los riesgos financieros y comerciales resultantes de la actividad del comitente y opera como auxiliar integrado en la empresa del mismo» <sup>(21)</sup>.
- 22) Sobre la base de estos criterios y teniendo en cuenta la evolución de los mercados laborales de la Unión y de los mercados laborales nacionales (en términos de legislación y jurisprudencia), a efectos de las presentes Directrices, la Comisión considera que las categorías de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados a que se hace referencia en las secciones 3.1, 3.2 y 3.3 de las presentes Directrices se encuentran en una situación equiparable a la de quienes trabajan por cuenta ajena y que, por lo tanto, los convenios colectivos negociados y celebrados por ellos no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE <sup>(22)</sup>:

*3.1. Personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y son económicamente dependientes*

- 23) Es probable que personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que prestan sus servicios exclusiva o predominantemente a una contraparte se encuentren en una situación de dependencia económica con respecto a dicha contraparte. En general, estas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados no determinan su conducta de manera independiente en el mercado y dependen en gran medida de su contraparte, formando parte integrante de su actividad y, por tanto, una unidad económica con esa contraparte. Además, es más probable que esas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados reciban instrucciones sobre cómo deben llevar a cabo su trabajo. La cuestión de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados económicamente dependientes ha sido reconocida por varias legislaciones nacionales que conceden a estas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados el derecho a la negociación colectiva, siempre que cumplan los criterios establecidos por las respectivas medidas nacionales <sup>(23)</sup>.
- 24) La Comisión considera que una persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados se encuentra en una situación de dependencia económica si esa persona percibe, en promedio, al menos el 50 % de sus ingresos totales por rendimientos del trabajo de una sola contraparte en un período de uno o dos años <sup>(24)</sup>.

<sup>(18)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411; sentencia de 21 de septiembre de 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430.

<sup>(19)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartados 31 y 42.

<sup>(20)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 32.

<sup>(21)</sup> Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 33; sentencia de 14 de diciembre de 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio v Compañía Española de Petróleos S.A.*, C-217/05, EU:C:2006:784, apartados 43 y 44.

<sup>(22)</sup> Las categorías de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados a que se hace referencia en las secciones 3 y 4 pueden solaparse. Por lo tanto, algunas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden pertenecer a más de una de esas categorías.

<sup>(23)</sup> Por ejemplo, Alemania, con arreglo al artículo 12a de la Ley de convenios colectivos, en su versión publicada el 25 de agosto de 1969 (Boletín Oficial Federal I, p. 1323), modificado en último lugar por el artículo 8 de la Ley de 20 de mayo de 2020 (Boletín Oficial Federal I, p. 1055), y España, con arreglo al artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de juli de 2007, del Estatuto de los Trabajadores Autónomos, Boletín Oficial del Estado n.º 166, de 12 de julio de 2007, páginas 29964 a 29978, se han basado en un criterio de dependencia económica.

<sup>(24)</sup> Esto también se aplica cuando la persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados presta sus servicios a una contraparte durante menos de un año.

- 25) Por lo tanto, los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales celebrados entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que se encuentran en una situación de dependencia económica y su contraparte de la que dependen económicamente quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE.

### **Ejemplo 3**

*Situación:* La empresa X es un estudio de arquitectura que contrata a un gran número de arquitectos (que trabajan por cuenta propia) para la finalización de sus proyectos. Los arquitectos obtienen el 90 % de sus ingresos de la empresa X, como demuestran sus declaraciones tributarias. Los arquitectos negocian y celebran colectivamente un convenio con la empresa X que establece un máximo de 45 horas de trabajo semanales, vacaciones anuales de 26 días naturales y tarifas de remuneración especificadas en función del nivel de experiencia de cada arquitecto.

*Análisis:* Los arquitectos que trabajan por cuenta propia sin asalariados, al igual que otros contratistas independientes, se consideran generalmente empresas a efectos del artículo 101 del TFUE, por lo que esta disposición se aplica a los acuerdos entre ellos. Sin embargo, el acuerdo celebrado entre arquitectos que trabajan por cuenta propia sin asalariados y la empresa X quedaría fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, ya que se trata de un convenio colectivo relativo a las condiciones de trabajo entre la empresa X y personas que se puede considerar se encuentran en una situación equiparable a la de las personas que trabajan por cuenta ajena (en términos de dependencia económica). En este ejemplo, los arquitectos dependen económicamente de su contraparte (empresa X), ya que obtienen el 90 % de sus ingresos de dicha empresa. Por lo tanto, puede considerarse que forman parte integrante de la empresa X.

### **3.2. Personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados «codo con codo» con trabajadores por cuenta ajena**

- 26) Las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que realizan las mismas tareas o tareas similares «codo con codo» con trabajadores por cuenta ajena de la misma contraparte se encuentran en una situación equiparable a la de trabajadores por cuenta ajena. Dichas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados prestan sus servicios bajo la dirección de su contraparte y no asumen los riesgos comerciales de la actividad de la contraparte ni gozan de independencia en cuanto al ejercicio de la actividad económica de que se trate. Corresponde a las autoridades u órganos jurisdiccionales nacionales competentes decidir si la relación contractual de las personas por cuenta propia que trabajan codo con codo con trabajadores por cuenta ajena debe reclasificarse como una relación laboral. No obstante, las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados deben poder celebrar convenios colectivos con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo en los casos en que no hayan sido reclasificados como trabajadores por cuenta ajena. Esto ha sido reconocido por la práctica de varios Estados miembros en los que los convenios colectivos (o determinadas disposiciones de dichos convenios) se aplican a las personas que trabajan por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia activos en los mismos sectores <sup>(25)</sup>.
- 27) Por lo tanto, los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales entre una contraparte y las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que realizan tareas idénticas o similares «codo con codo» con trabajadores por cuenta ajena de la misma contraparte quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE. Lo mismo sucede con los convenios colectivos que, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales de los Estados miembros, abarcan tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

### **Ejemplo 4**

*Situación:* La empresa X organiza conciertos de orquestas y otros espectáculos de música clásica. Muchos músicos trabajan para la empresa X, algunos por cuenta ajena y otros por cuenta propia, sobre la base de contratos anuales. Estos músicos, con independencia de su situación laboral, reciben instrucciones del director cultural de la empresa X sobre las obras que deben interpretar, el horario y el lugar de los ensayos y los espectáculos en los que deben participar. La empresa X es miembro de la Asociación de Organizadores de Espectáculos Musicales, y los músicos (trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia) que trabajan para la empresa X son miembros de la Asociación de Músicos. Ambas organizaciones han celebrado un convenio colectivo que representa los intereses de sus respectivos miembros. El convenio colectivo establece un máximo de 45 horas de trabajo semanales para todos los músicos y les concede un permiso especial de un día si participan en tres conciertos en la misma semana.

<sup>(25)</sup> Véase, por ejemplo, el artículo 14 del Convenio laboral colectivo en el arte dramático y danza en los Países Bajos, celebrado entre el Kunstenbond (Unión de Artistas) y la Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Asociación Neerlandesa de las Artes Escénicas) para el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023, disponible en [https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/03/Cao-TD-2022-2023-V1\\_ENG\\_v.2.pdf](https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/03/Cao-TD-2022-2023-V1_ENG_v.2.pdf), y véase el artículo 2 del Convenio colectivo para periodistas profesionales, celebrado por la Gospodarska zbornica Slovenije (Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia), el Svet RTV Slovenija (Consejo de RTV de Eslovenia) y el Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Asociación de Emisoras de Radio de Eslovenia) y Sindikat novinarjev Slovenije (Unión Sindical de Periodistas Eslovenos), disponible en <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

*Análisis:* Los músicos que trabajan por cuenta propia sin asalariados, al igual que otros contratistas independientes, se consideran generalmente empresas a efectos del artículo 101 del TFUE, por lo que esta disposición se aplica a los acuerdos entre ellos. Sin embargo, los músicos que trabajan por cuenta propia sin asalariados mencionados en este ejemplo se encuentran en una situación equiparable a la de los trabajadores por cuenta ajena de la empresa X en términos de subordinación y similitud de tareas. Realizan las mismas tareas que los músicos empleados por cuenta ajena (es decir, interpretan música en espectáculos), están sujetos a las mismas instrucciones de la empresa X sobre el contenido, el lugar y el calendario de las actuaciones y se les contrata para una duración similar a la de los músicos empleados por cuenta ajena. Por lo tanto, el convenio colectivo que regula las condiciones de trabajo de estos músicos que trabajan por cuenta propia «codo con codo» con los trabajadores por cuenta ajena queda fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE.

### 3.3. *Personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados a través de plataformas digitales de trabajo*

- 28) La aparición de la economía de plataformas en línea y la oferta de mano de obra a través de plataformas digitales de trabajo han creado una nueva realidad para determinadas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, que se encuentran en una situación equiparable a la de quienes trabajan por cuenta ajena frente a las plataformas digitales de trabajo a las que prestan su actividad o a través de las cuales prestan su actividad. Las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden depender de las plataformas digitales, especialmente para llegar a los clientes, y a menudo se enfrentan a ofertas de trabajo definitivas, con poco o ningún margen para negociar sus condiciones laborales, incluida su remuneración. Por lo general, las plataformas digitales de trabajo pueden imponer unilateralmente las condiciones de la relación, sin informar o consultar previamente a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.
- 29) La jurisprudencia reciente y la evolución legislativa a nivel nacional dan nuevas pistas sobre la equiparabilidad de estas personas que trabajan por cuenta propia con las que trabajan por cuenta ajena. En el contexto de los casos relativos a la clasificación de la situación laboral, los órganos jurisdiccionales o autoridades nacionales están reconociendo cada vez más la dependencia de los proveedores de servicios con respecto a determinados tipos de plataformas, o incluso la existencia de una relación laboral <sup>(26)</sup>. En la misma línea, algunos Estados miembros han adoptado legislación <sup>(27)</sup> que establece la presunción de una relación laboral, o el derecho a la negociación colectiva, para los proveedores que prestan sus servicios a plataformas digitales o a través de ellas.
- 30) El término «plataforma de trabajo digitales» se define en el punto 2, letra d). Las plataformas digitales de trabajo difieren de otras plataformas en línea en que organizan el trabajo realizado por personas físicas a petición, única o repetida, del destinatario de un servicio prestado por la plataforma. La organización del trabajo realizado por personas físicas debe implicar, como mínimo, un papel importante en la adaptación de la demanda del servicio a la oferta de mano de obra de una persona física que tiene una relación contractual con la plataforma digital de trabajo y que está disponible para realizar una tarea específica, y puede incluir otras actividades, como la tramitación de pagos. Las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por las personas físicas, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final, por ejemplo mediante la publicación de ofertas o solicitudes de servicios, o mediante la agregación y presentación de información sobre los proveedores de servicios disponibles en un ámbito específico, sin más participación, no deben considerarse plataformas digitales de trabajo. Por ejemplo, una plataforma que se limita a agregar y mostrar los datos de los fontaneros disponibles en una zona específica, permitiendo así a los clientes contactar con los fontaneros para utilizar sus servicios a la demanda, no se considera una plataforma laboral digital, ya que no organiza el trabajo de los fontaneros. La definición de plataformas digitales de trabajo debe limitarse a los proveedores de servicios cuando la organización del trabajo realizado por la persona física, como el transporte de personas o mercancías, o la limpieza, sea un componente necesario y esencial, y no meramente secundario y accesorio.

<sup>(26)</sup> Para una descripción detallada de la jurisprudencia en nueve Estados miembros de la UE, Suiza y el Reino Unido, véase Hiefl, C., «Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, de 2 de mayo de 2021, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3839603](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603).

<sup>(27)</sup> Véase, por ejemplo, España: Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo de 2021, por el que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, para garantizar los derechos laborales de las personas que se dedican a la distribución en el ámbito de las plataformas digitales, BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2021, páginas 56733 a 56738; o Grecia: Ley 4808/2021 de Protección del Trabajo - Creación de una Autoridad Independiente de «Inspección de Trabajo» - Ratificación del Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo - Ratificación del Convenio n.º 187 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo - Aplicación de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional, y de otras disposiciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y otros acuerdos urgentes, Boletín Oficial A' 101/19-6-2021.

- 31) A la luz de estas consideraciones, los convenios colectivos entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y las plataformas de trabajo digitales relativos a las condiciones laborales no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE.

#### **Ejemplo 5**

**Situación:** Un grupo de conductores que trabaja para plataformas de transporte con conductor inicia negociaciones con la asociación regional de dichas plataformas con el fin de celebrar un convenio colectivo para mejorar las condiciones de trabajo de los conductores. Antes de entablar negociaciones con los conductores, las plataformas de transporte con conductor (miembros de la asociación) coordinan su estrategia de negociación. Al debatir su estrategia de negociación con los conductores, las plataformas de transporte de viajeros también debaten la posibilidad de acordar un precio mínimo por trayecto. En última instancia, las negociaciones entre la asociación de plataformas y los conductores fracasan y no se celebra ningún convenio colectivo. Posteriormente, la asociación de plataformas de transporte con conductor adopta una decisión que fija un precio mínimo de 10 EUR por carrera para los consumidores.

**Análisis:** A través de su asociación, las plataformas de transporte con conductor intentan negociar un convenio colectivo con los conductores, destinado a mejorar las condiciones de trabajo de los conductores. Las negociaciones entre los conductores por cuenta propia sin asalariados y la asociación de plataformas quedarían fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, con independencia de que se haya celebrado o no un acuerdo. Lo mismo se aplica a la coordinación entre las plataformas que precede a las negociaciones con los conductores, siempre que dicha coordinación sea necesaria y proporcionada para la negociación de un convenio colectivo cubierto por las presentes Directrices.

Sin embargo, las conversaciones entre las plataformas sobre el precio mínimo por conductor que debe cobrarse a los consumidores no se refieren a las condiciones de trabajo. Dado que las plataformas de transporte con conductor compiten entre sí, es probable que dicha coordinación de precios entre competidores infrinja el artículo 101 del TFUE por su objeto.

En cualquier caso, la decisión adoptada por la asociación de plataformas de transporte con conductor por la que se establece un precio mínimo por viaje no entraría en el ámbito de aplicación de las presentes Directrices porque no es el resultado de negociaciones colectivas entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y su(s) contraparte(s), sino que es el resultado de un acuerdo entre los miembros de la asociación, es decir, las plataformas (que son las contrapartes).

Por el contrario, si los conductores por cuenta propia sin asalariados y la asociación de plataformas hubieran acordado colectivamente una tarifa fija mínima (remuneración) de 10 EUR por carrera para los conductores (independientemente de cómo se repercuta ese coste a los consumidores), se habría considerado que dicho acuerdo estaba relacionado con las condiciones de trabajo y, por tanto, no entraba en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE.

#### **4. Prioridades de la comisión en materia de garantía de cumplimiento**

- 32) En algunos casos, las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que no se encuentran en una situación equiparable a la de los trabajadores por cuenta ajena pueden, no obstante, tener dificultades en influenciar sus condiciones de trabajo, ya que se encuentran en una posición negociadora débil frente a su(s) contraparte(s). Por lo tanto, aunque no pueda suponerse que sus convenios colectivos quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, estas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden, de hecho, tener dificultades similares a las que se enfrentan las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados en las categorías a que se hace referencia en las secciones 3.1, 3.2 y 3.3. Por este motivo, la Comisión no intervendrá contra las siguientes categorías de convenios colectivos:

- 4.1. *Convenios colectivos celebrados por personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados con una o varias contrapartes que tienen un cierto nivel de potencia económica*

- 33) Cuando las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados tratan con una o varias contrapartes que tienen un cierto nivel de potencia económica y, por tanto, de poder de demanda, pueden carecer del poder de negociación necesario para influir en sus condiciones de trabajo. En tal caso, los convenios colectivos pueden ser un medio legítimo para corregir el desequilibrio en el poder de negociación entre ambas partes.

- 34) Por consiguiente, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales entre las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y sus contrapartes en los casos en que exista tal desequilibrio en el poder de negociación <sup>(28)</sup>. Se presumirá que existe dicho desequilibrio en los siguientes casos:
- cuando las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados negocien o celebren convenios colectivos con una o más contrapartes que representen a todo un sector o industria;
  - cuando las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados negocien o celebren convenios colectivos con una contraparte cuyo volumen de negocios anual total o balance anual total sea superior a 2 000 000 EUR o cuyo número de empleados sea igual o superior a diez personas, o con varias contrapartes que rebasen conjuntamente uno de esos umbrales <sup>(29)</sup>.
- 35) También puede existir un desequilibrio en el poder de negociación en otros casos, dependiendo de las circunstancias individuales subyacentes.

### **Ejemplo 6**

*Situación:* Las empresas X, Y y Z prestan servicios de reparación y mantenimiento de automóviles. El volumen de negocios total de la empresa X es de 700 000 EUR, el de la empresa Y de 1 000 000 EUR, y el de la empresa Z, de 500 000 EUR. Los técnicos por cuenta propia sin asalariados que trabajan para estas empresas como prestadores de servicios independientes no están satisfechos con su baja remuneración y sus malas condiciones de seguridad, y deciden negociar conjuntamente con las empresas X, Y y Z para mejorar sus condiciones de trabajo. Las tres empresas se niegan a negociar alegando que cualquier convenio colectivo con los técnicos por cuenta propia sin asalariados infringiría el artículo 101 del TFUE.

*Análisis:* Tanto los técnicos por cuenta propia sin asalariados como las tres empresas de servicios automovilísticos son empresas a efectos del artículo 101 del TFUE. La presunción de desequilibrio en el poder de negociación no se aplicaría si las empresas X, Y o Z negociaran por separado, ya que ninguna de ellas alcanza el umbral de volumen de negocios de 2 000 000 EUR especificado en el punto 34 de las presentes Directrices. Sin embargo, la presunción se aplica si las tres empresas negocian colectivamente, ya que el volumen de negocios total de las tres empresas supera el umbral de volumen de negocios de 2 000 000 EUR. En ese caso, la Comisión no intervendrá en contra de las negociaciones colectivas y los acuerdos relativos a las condiciones laborales entre los técnicos que trabajan por cuenta propia sin asalariados y las tres empresas de servicios de automoción.

#### *4.2. Convenios colectivos celebrados por personas que trabajan por cuenta propia con arreglo a la legislación nacional o de la Unión*

- 36) En algunos casos, el legislador nacional, en pos de objetivos sociales, ha actuado para corregir el desequilibrio en el poder de negociación de determinadas categorías al que se enfrentan las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, bien a) concediendo a dichas personas el derecho a la negociación colectiva, o b) excluyendo del ámbito de aplicación de la legislación nacional en materia de competencia los convenios colectivos celebrados por personas que trabajan por cuenta propia en determinadas profesiones. Cuando dicha legislación nacional persiga objetivos sociales, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales que afecten a las categorías de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados a las que se aplique dicha legislación nacional.

### **Ejemplo 7**

*Situación:* La legislación nacional en materia de competencia del Estado miembro A excluye de su ámbito de aplicación los acuerdos celebrados por determinadas personas que trabajan por cuenta propia en el sector cultural.

*Análisis:* El Estado miembro A ha establecido una exención sectorial de la legislación nacional en materia de competencia que persigue objetivos sociales. Esto significa que los convenios colectivos celebrados entre las personas físicas cubiertas por la exención y las empresas a las que prestan sus servicios no se consideran contrarios a la competencia con arreglo a la legislación nacional en materia de competencia. Por lo tanto, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos celebrados por traductores audiovisuales que trabajen por cuenta propia sin asalariados cubiertos por la medida nacional.

<sup>(28)</sup> Las presentes Directrices no deben interpretarse en el sentido de que establecen una prioridad (positiva) en materia de garantía de cumplimiento de la Comisión por lo que se refiere a las negociaciones colectivas y los acuerdos entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y su(s) contraparte(s) en los casos en que no exista tal desequilibrio en el poder de negociación.

<sup>(29)</sup> Cálculo de conformidad con el título 1 del anexo de la Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

**Ejemplo 8**

*Situación:* La legislación laboral del Estado miembro B establece el derecho de los traductores audiovisuales que trabajan por cuenta propia a negociar colectivamente con las empresas a las que prestan sus servicios.

*Análisis:* El legislador nacional del Estado miembro B ha concedido específicamente el derecho de negociación colectiva a una categoría particular de personas que trabajan por cuenta propia, a saber, los traductores audiovisuales que trabajan por cuenta propia. Esta legislación nacional, que persigue un objetivo social, tiene por objeto corregir el desequilibrio en el poder de negociación entre estos trabajadores por cuenta propia y las empresas a las que prestan sus servicios. Así pues, la Comisión no intervendrá en contra de los convenios colectivos celebrados por traductores audiovisuales que trabajan por cuenta propia sin asalariados cubiertos por la legislación nacional.

- 37) En la misma línea, la legislación de la Unión puede reconocer el derecho de determinadas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados a recurrir a convenios colectivos para corregir un desequilibrio en el poder de negociación con su(s) contraparte(s).
- 38) Este es el caso de la Directiva (UE) 2019/790 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(30)</sup> (conocida como la «Directiva sobre derechos de autor»), que ha establecido el principio de que los autores y los artistas intérpretes o ejecutantes <sup>(31)</sup> han de tener derecho a recibir una remuneración adecuada y proporcionada cuando concedan licencias o cedan sus derechos exclusivos para la explotación de sus obras y cualquier otra prestación protegida por derechos de autor y derechos afines <sup>(32)</sup>. Los autores y artistas intérpretes o ejecutantes tienden a encontrarse en una posición contractual más débil que su(s) contraparte(s) <sup>(33)</sup>, y la Directiva (UE) 2019/790 dispone la posibilidad de reforzar su posición contractual para garantizar una remuneración justa en sus contratos para la explotación de sus obras <sup>(34)</sup>. La Directiva (UE) 2019/790 otorga flexibilidad a los Estados miembros para aplicar este principio utilizando diferentes mecanismos (incluida la negociación colectiva), siempre que se ajusten a la legislación de la Unión <sup>(35)</sup>.
- 39) En consonancia con las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/790 a que se hacen referencia en el punto 38 de las presentes Directrices, y sin perjuicio de las otras disposiciones de dicha Directiva, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos celebrados por autores o artistas intérpretes o ejecutantes por cuenta propia sin asalariados con su(s) contraparte(s), de conformidad con las medidas nacionales que se hayan adoptado con arreglo a dicha Directiva.

<sup>(30)</sup> Directiva (UE) 2019/790 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los derechos de autor y derechos afines en el mercado único digital y por la que se modifican las Directivas 96/9/CE y 2001/29/CE (DO L 130 de 17.5.2019, p. 92).

<sup>(31)</sup> Todos los autores y artistas intérpretes o ejecutantes están cubiertos por el artículo 18 de la Directiva (UE) 2019/790, con excepción de los autores de programas de ordenador en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2009/24/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2009, sobre la protección jurídica de programas de ordenador (DO L 111 de 5.5.2009, p. 16). Artículo 23, apartado 2, de la Directiva (UE) 2019/790.

<sup>(32)</sup> Considerando 72 y Artículo 18, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/790. Véase también el considerando 73 de dicha Directiva, según el cual la remuneración de los autores y artistas intérpretes o ejecutantes debe ser «adecuada y proporcionada respecto del valor económico real o potencial de los derechos objeto de licencia o cedidos, teniendo en cuenta la contribución del autor o el artista intérprete o ejecutante al conjunto de la obra u otra prestación y todas las circunstancias del caso, como las prácticas de mercado o la explotación real de la obra».

<sup>(33)</sup> Considerando 72, de la Directiva (UE) 2019/790.

<sup>(34)</sup> La negociación colectiva también puede aplicarse en los casos establecidos en el artículo 19, apartado 5, el artículo 20, apartado 1, y el artículo 22, apartado 5, de la Directiva (UE) 2019/790.

<sup>(35)</sup> Considerando 73 y Artículo 18, apartado 2, de la Directiva (UE) 2019/790. En particular, el considerando 73 establece que «los Estados miembros deben tener facultad de aplicar el principio de remuneración adecuada y proporcionada mediante distintos mecanismos existentes o de nueva introducción, que pueden comprender mecanismos de negociación colectiva y de otro tipo, siempre que tales mecanismos sean conformes con el Derecho aplicable de la Unión».

- 40) El punto 39 de las presentes Directrices no se aplica a las negociaciones colectivas celebradas en el contexto de las actividades de las entidades de gestión colectiva o de los operadores de gestión independientes <sup>(36)</sup>, ya que estas actividades siguen estando sujetas a la Directiva 2014/26/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(37)</sup>, que se aplica sin perjuicio de la aplicación de las normas en materia de competencia de la Unión <sup>(38)</sup>.

### **Ejemplo 9**

*Situación:* La empresa Y es editora de periódicos y revistas. Varios periodistas que trabajan como profesionales independientes contribuyen con artículos a las publicaciones de la empresa. La empresa remunera a los periodistas sobre la base de los artículos publicados en cada periódico o revista. Los periodistas no están satisfechos con el nivel de remuneración que reciben de la empresa Y, así que negocian y acuerdan colectivamente con ella un incremento de un 20 % de los cánones (remuneración) a pagar por dicha empresa.

*Análisis:* De conformidad con las presentes Directrices, la Comisión no intervendrá contra el convenio colectivo celebrado por los periodistas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (autónomos) y la empresa Y, ya que el acuerdo se celebra de conformidad con la Directiva (UE) 2019/790.

---

<sup>(36)</sup> Por «entidad de gestión colectiva» se entiende toda organización autorizada, por ley o mediante cesión, licencia o cualquier otro acuerdo contractual para gestionar los derechos de autor o los derechos afines a los derechos de autor en nombre de varios titulares de derechos, en beneficio colectivo de esos titulares de derechos, como único o principal objeto, y que cumpla al menos uno de los siguientes criterios: a) ser propiedad o estar sometida al control de sus miembros; b) carecer de ánimo de lucro.

Por «operador de gestión independiente» se entiende toda organización autorizada, por ley o mediante cesión, licencia o cualquier otro acuerdo contractual, para gestionar los derechos de autor o los derechos afines a los derechos de autor en nombre de varios titulares de derechos, en beneficio colectivo de esos titulares de derechos, como único o principal objeto, y que: a) no sea propiedad ni esté sometida al control, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, de los titulares de derechos, y b) carezca de ánimo de lucro; Artículo 3, letras a) y b), de la Directiva 2014/26/UE (véase la nota a pie de página n.º 37).

<sup>(37)</sup> Directiva 2014/26/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la gestión colectiva de los derechos de autor y derechos afines y a la concesión de licencias multiterritoriales de derechos sobre obras musicales para su utilización en línea en el mercado interior (DO L 84 de 20.3.2014, p. 72).

<sup>(38)</sup> Considerando 56 de la Directiva 2014/26/UE.