

II

(Comunicaciones)

COMUNICACIONES PROCEDENTES DE LAS INSTITUCIONES, ÓRGANOS Y ORGANISMOS DE LA UNIÓN EUROPEA

COMISIÓN EUROPEA

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Aprobación del contenido de un proyecto de Comunicación de la Comisión — Directrices sobre la aplicación del Derecho de la Competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados

(2022/C 123/01)

La Comisión aprobó el contenido del proyecto de Comunicación de la Comisión «Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados» el 9 de diciembre de 2021.

El proyecto de Comunicación está abierto a consulta pública en la siguiente dirección:

<http://ec.europa.eu/competition/consultations/open.html>.

—

ANEXO

PROYECTO DE COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados**1. Introducción**

- 1) Las presentes Directrices establecen los principios para evaluar, con arreglo al artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («artículo 101 del 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 ⁽¹⁾ y otra(s) empresa(s) («la(s) contraparte(s)» ⁽²⁾) relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.
- 2) 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 UE se basan en el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea («TUE»), que establece que la Unión establecerá un mercado interior, incluido un sistema que garantice que no se falsee la competencia ⁽³⁾.
- 3) El artículo 3, apartado 3, del TUE también establece que la Unión promoverá «una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social». 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. 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» ⁽⁴⁾.
- 4) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «el Tribunal») tuvo en cuenta los objetivos de política social de la UE al dictaminar, 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 ⁽⁵⁾. 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 UE ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ A efectos de las presentes Directrices, el término «personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados» se refiere a las personas que no tienen un contrato de trabajo o que no mantienen una relación laboral y que dependen principalmente de su propio trabajo personal para la prestación de los servicios de que se trate.

⁽²⁾ A efectos de las presentes Directrices, el término «contrapartes» se refiere a las empresas con las que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados contratan (es decir, sus clientes profesionales), incluidas las asociaciones de tales empresas.

⁽³⁾ Título VII, capítulo 1, sección 1, del TFUE y Protocolo n.º 27 del TUE y del TFUE.

⁽⁴⁾ 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_en

⁽⁵⁾ 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 21 de septiembre de 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, apartado 59; sentencia de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP y 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.

⁽⁶⁾ 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 11 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.

- 5) El Tribunal ha aclarado además que esta exclusión del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE también abarca los convenios colectivos celebrados entre empresarios y organizaciones de trabajadores que negocian en nombre y por cuenta de sus miembros falsos autónomos ⁽⁷⁾, es decir, prestadores de servicios en una situación equiparable a la de los trabajadores ⁽⁸⁾. En este contexto, el Tribunal ha considerado que una persona es un falso autónomo si: i) actúa bajo la dirección de su empleador en lo que se refiere, en particular, a su libertad de elegir el horario, el lugar de trabajo y el contenido del mismo; ii) no participe en los riesgos comerciales del empresario y iii) esté integrada en la empresa durante el periodo de la relación laboral. Tales criterios se aplican con independencia de que dicha persona sea calificada como trabajador por cuenta propia con arreglo a la legislación nacional por razones fiscales, administrativas u organizativas y requieren una evaluación caso por caso a la luz de los hechos del caso concreto ⁽⁹⁾.
- 6) En los últimos años, el mercado laboral ha experimentado cambios fundamentales, influido por la tendencia a la subcontratación y externalización de actividades empresariales y de servicios personales, así como por la digitalización de los procesos de producción y el auge de la economía de plataformas en línea. El trabajo por cuenta propia en la UE es relativamente elevado y ha crecido sustancialmente en los últimos años, principalmente en la economía de plataformas en línea.
- 7) Aunque estas transformaciones han traído consigo unas mayores flexibilidad y accesibilidad del mercado laboral, en algunos casos también han originado condiciones de trabajo difíciles en la economía de plataformas en línea y fuera de ella. Aunque no estén plenamente integrados en la actividad del comitente de la misma manera que los trabajadores, algunas personas que trabajan por cuenta propia pueden no ser totalmente independientes de su comitente o carecen de poder de negociación suficiente para influir en sus condiciones de trabajo. Además, la crisis de la COVID-19 ha hecho aún más vulnerables a muchos trabajadores por cuenta propia, ya que su pérdida de ingresos se ha visto exacerbada por unos regímenes nacionales de seguridad social y medidas de apoyo específicas precarios o inexistentes ⁽¹⁰⁾.
- 8) Cuando las personas que trabajan por cuenta propia se encuentren en términos generales en una situación equiparable a la de los trabajadores, pueden ser considerados falsos autónomos y reclasificados como trabajadores por las autoridades o los órganos jurisdiccionales nacionales. Determinados grupos pueden también ser considerados trabajadores en virtud de una presunción legal. No obstante, en los casos en que no hayan sido reclasificados como trabajadores, el acceso a la negociación colectiva puede seguir permitiéndoles mejorar sus condiciones de trabajo.
- 9) 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 ⁽¹¹⁾. Por lo tanto, los verdaderos autónomos, aunque sean personas que trabajan en solitario, son, en principio, empresas en el sentido del artículo 101 TFUE, puesto que ofrecen sus servicios a cambio de una remuneración en un mercado determinado y ejercen sus actividades como operadores económicos independientes ⁽¹²⁾. Un prestador de servicios puede perder la condición de empresa no solo cuando, en la práctica, se encuentre en una situación de subordinación, sino también en casos de dependencia económica, sobre la base de una evaluación de los hechos en un caso específico ⁽¹³⁾. La evolución actual del mercado laboral y, en particular, la aparición de la economía de las plataformas en línea, añaden incertidumbre por lo que se refiere a las circunstancias en las que puede considerarse que los convenios colectivos celebrados por o en nombre de trabajadores autónomos quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE.

⁽⁷⁾ A diferencia de los verdaderos autónomos, que pueden elegir libremente su actividad, lugar, horario y modo de trabajo y ejercerla por su cuenta y riesgo.

⁽⁸⁾ Sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartados 30 y 31.

⁽⁹⁾ 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.

⁽¹⁰⁾ 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.

⁽¹¹⁾ Sentencia del Tribunal de 23 de abril de 1991, Klaus Höfner y Fritz Elser/Macrotron GmbH, C-41/90, ECLI:EU:C:1991:161, apartado 21; sentencia del Tribunal 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.

⁽¹²⁾ 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/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.

⁽¹³⁾ Sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/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/Compañía Española de Petróleos, S.A., C-217/05, EU:C:2006:784, apartados 43 y 44.

- 10) En este contexto, las presentes Directrices aclaran i) que determinadas categorías de convenios colectivos quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, y ii) que la Comisión no intervendrá contra otras determinadas categorías de convenios colectivos.
- 11) Las presentes Directrices explican cómo aplicará la Comisión el Derecho de la competencia de la UE, sin perjuicio de la aplicación de otras normas o principios del Derecho de la UE. Las presentes Directrices no afectan a las prerrogativas de los Estados miembros en materia de política social ni a la autonomía de los interlocutores sociales. También se entienden sin perjuicio de las definiciones de los términos «trabajador» o «autónomo» con arreglo a la legislación nacional ⁽¹⁴⁾. 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 laboral, ni a la posibilidad de que las partes contratantes soliciten una nueva clasificación de su situación laboral (o de las autoridades o tribunales competentes para evaluar tales casos) con arreglo al Derecho nacional o de la UE.
- 12) Las presentes Directrices también se entienden sin perjuicio de la interpretación que haga el Tribunal de Justicia del artículo 101 del TFUE en relación con los convenios colectivos. 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 ⁽¹⁵⁾ en relación con los sectores agrícola y pesquero. Además, 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 i) contribuyan a mejorar la producción o la distribución de los productos o a fomentar el progreso técnico o económico; ii) reserven a los consumidores una participación equitativa en los beneficios resultantes, iii) solo contengan restricciones indispensables de la competencia, y iv) 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 ⁽¹⁶⁾.
- 13) Para evitar dudas, los convenios colectivos celebrados por autónomos que no están cubiertos por las presentes Directrices no infringen automáticamente el artículo 101 del TFUE, sino que requieren una evaluación individual.

2. **Ámbito general de aplicación de las presentes Directrices**

a) *Tipos de acuerdos cubiertos por las presentes Directrices*

- 14) Las presentes Directrices se aplican a todos los acuerdos negociados y/o celebrados colectivamente entre determinadas categorías de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, por una parte, y sus contrapartes, por otra (en lo sucesivo denominados «convenios colectivos»), en la medida en que, por su naturaleza y finalidad, se refieran a las condiciones de trabajo de dichas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.
- 15) Sin perjuicio de la discrecionalidad de los Estados miembros en cuanto al alcance y la forma de los canales de representación colectiva de los trabajadores autónomos, las presentes Directrices se aplican a todas las formas de negociación colectiva, 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 con sus contrapartes o asociaciones de dichas contrapartes. También cubren los casos en que las personas por cuenta propia sin asalariados desean estar cubiertas por un convenio colectivo vigente celebrado entre la contraparte para la que trabajan y un grupo de trabajadores/personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

⁽¹⁴⁾ Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, 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» o como «autónomo» debe determinarse principalmente caso por caso con arreglo al Derecho nacional, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal. 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 Haralambidis v Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, apartado 28.

⁽¹⁵⁾ Artículos 206-210 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).

⁽¹⁶⁾ Comunicación de la Comisión «Directrices relativas a la aplicación del apartado 3 del artículo 81 del Tratado», apartado 34 (DO C 101 de 27.4.2004, p. 97).

- 16) Las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados incluyen cuestiones como la remuneración, 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, por ejemplo, en caso de incumplimiento del acuerdo relativo a las condiciones de trabajo. Sin embargo, los acuerdos en virtud de los cuales personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados decidan colectivamente no prestar servicios a determinadas contrapartes (por ejemplo, porque la contraparte no está dispuesta a celebrar un acuerdo sobre las condiciones de trabajo) requieren una evaluación caso por caso. Tales acuerdos restringen la oferta de mano de obra y, por lo tanto, pueden plantear problemas de competencia. En la medida en que pueda demostrarse que tal negativa coordinada a ofrecer mano de obra es 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).
- 17) La celebración de convenios colectivos presupone un cierto grado de coordinación entre las múltiples partes negociadoras de cada lado de la negociación antes de la celebración del convenio colectivo. Dicha coordinación podrá adoptar la forma de un acuerdo o de un intercambio de información o comunicación entre las partes de cada lado de la negociación con el fin de decidir un enfoque común del asunto y la forma de negociación (por ejemplo, multilateral o mediante el nombramiento de representantes). Una vez más, en la medida en que dicha 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.
- 18) Las presentes Directrices no se aplican a las decisiones de asociaciones o acuerdos entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados fuera del contexto de las negociaciones (o preparativos para las negociaciones) con una contraparte para mejorar las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia. En particular, no se aplican a los acuerdos que van más allá de la regulación de las condiciones de trabajo al determinar las condiciones (en particular, los precios) en las que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados o la contraparte ofrecen servicios a los consumidores ⁽¹⁷⁾, o que limitan la libertad de los empleadores para contratar a los proveedores de trabajo que necesitan.

Ejemplo 1

Situación: 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.

Análisis: El ejemplo incluye dos acuerdos entre empresas en el sentido del artículo 101 del TFUE: i) el convenio colectivo entre las plataformas y los repartidores por cuenta propia sin asalariados; ii) el acuerdo separado 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 sus condiciones de trabajo, sino que constituye un acuerdo de reparto del mercado que, como tal, puede restringir la competencia por el objeto con arreglo al artículo 101 TFUE ⁽¹⁸⁾.

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 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 del Estado miembro X acuerdan entre sí no contratar a atletas procedentes de los demás clubes de dicho Estado durante la vigencia de sus contratos con el club deportivo de que se trate. Los clubes también coordinan los niveles de remuneración de los deportistas mayores de 35 años.

⁽¹⁷⁾ 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).

⁽¹⁸⁾ La misma conclusión se aplicaría si el convenio colectivo incluyera una cláusula que regulase 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.

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

En general, el presente ejemplo ilustra prácticas de empresas en los mercados laborales que claramente quedan fuera del ámbito de aplicación de las presentes Directrices y que es probable que infrinjan el artículo 101 del TFUE. En concreto, en el ejemplo de los clubes deportivos, los acuerdos pueden infringir el artículo 101 del TFUE, independientemente de que estén relacionados con trabajadores por cuenta propia o trabajadores.

b) *Personas cubiertas por las presentes Directrices*

- 19) Las presentes Directrices se refieren a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (véanse las secciones III y IV). A efectos de las presentes Directrices, el término «personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados» se refiere a las personas que no tienen un contrato de trabajo o que no mantienen una relación laboral y que dependen principalmente de su propio trabajo personal para la prestación de los servicios de que se trate. 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 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 por cuenta propia sin asalariados alquila 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.
- 20) La sección III 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 IV establece las categorías de convenios colectivos contra los que la Comisión no intervendrá. Las categorías de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y/o los convenios colectivos enumerados en las secciones III y IV de las presentes Directrices deben respetar y cumplir plenamente los principios generales que definen el ámbito de aplicación de las presentes Directrices establecidos en la sección II.
3. **Convenios colectivos de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados equiparables a los trabajadores no incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE**
- 21) En los casos en que se considere que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados se encuentran en una situación equiparable a la de los trabajadores, debe considerarse que sus convenios colectivos quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, independientemente de si cumplen los criterios para ser falsos autónomos (véase el apartado 5 de las presentes Directrices) ⁽¹⁹⁾.
- 22) 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 los trabajadores ⁽²⁰⁾ y ha confirmado que «en las circunstancias económicas actuales no siempre es fácil determinar si determinados prestadores autónomos son o no «empresas» ⁽²¹⁾. El Tribunal también ha dictaminado que «un prestador de servicios puede perder su condición de operador económico independiente, y por tanto de empresa, cuando no determina de forma autónoma su comportamiento en el mercado sino que depende completamente de su comitente por el hecho de que no soporta ninguno de los riesgos financieros y comerciales resultantes de la actividad de éste y opera como auxiliar integrado en la empresa del mismo» ⁽²²⁾.
- 23) Sobre la base de estos criterios y teniendo en cuenta la evolución del mercado laboral de la UE y a escala nacional (en términos de legislación y jurisprudencia), a efectos de las presentes Directrices, la Comisión considera que las siguientes categorías de trabajadores por cuenta propia sin empleados se encuentran en una situación equiparable a la de los trabajadores y que, por lo tanto, los convenios colectivos celebrados por ellos no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE ⁽²³⁾:

⁽¹⁹⁾ 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.

⁽²⁰⁾ Sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 31.

⁽²¹⁾ Sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 32.

⁽²²⁾ Sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/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/Compañía Española de Petróleos, S.A., C-217/05, EU:C:2006:784, apartados 43 y 44.

⁽²³⁾ Algunas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden pertenecer a varias de las categorías de las presentes Directrices.

a) *Personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados económicamente dependientes*

- 24) 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. Además, es más probable que reciban instrucciones sobre cómo deben llevar a cabo su trabajo. La cuestión de los trabajadores autónomos económicamente dependientes ha sido reconocida por varias legislaciones nacionales que conceden a estas personas por cuenta propia sin empleados el derecho a la negociación colectiva, siempre que cumplan los criterios establecidos por las respectivas medidas nacionales ⁽²⁴⁾.
- 25) La Comisión considera que una persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados se encuentra en una situación de dependencia económica si percibe al menos el 50 % de sus ingresos totales anuales por rendimientos del trabajo de una sola contraparte. Por lo tanto, los convenios colectivos relativos a la mejora de las condiciones de trabajo 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, aun cuando los trabajadores autónomos en cuestión no hayan sido reclasificados como trabajadores por las autoridades o los tribunales nacionales.

Ejemplo 3

Situación: La empresa X es un estudio de arquitectura que contrata a un gran número de arquitectos (autónomos) para la finalización de sus proyectos. Los arquitectos obtienen el 90 % de sus ingresos de la empresa X. También 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 del arquitecto.

Análisis: Los arquitectos autónomos, al igual que otros contratistas independientes, se consideran generalmente empresas a efectos del artículo 101 TFUE, por lo que esta disposición se aplica a los acuerdos entre ellos. Sin embargo, el acuerdo celebrado entre los arquitectos autónomos y la empresa X quedaría fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE, ya que se trata de un convenio colectivo relativo a las condiciones de trabajo entre la empresa X y personas en una situación equiparable a la de los trabajadores (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.

b) *Personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados «codo con codo» con trabajadores*

- 26) Las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que realizan las mismas tareas o tareas similares «codo con codo» con los trabajadores de la misma contraparte se encuentran en una situación equiparable a la de los trabajadores, ya que 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 los trabajadores debe considerarse una relación laboral. Sin embargo, aun en los casos en que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados no hayan sido reclasificadas como trabajadores, podrían seguir beneficiándose de la negociación colectiva. Esta realidad ha sido reconocida por la práctica de varios Estados miembros en los que los convenios colectivos se aplican a los trabajadores y a los trabajadores por cuenta propia activos en los mismos sectores ⁽²⁵⁾.
- 27) Por lo tanto, los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo entre una contraparte y las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que realizan tareas idénticas o similares «codo a codo» con trabajadores de la misma contraparte quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, aun cuando las personas por cuenta propia en cuestión no hayan sido reclasificadas como trabajadores por las autoridades o los tribunales nacionales. Lo mismo sucede con los convenios colectivos que, de conformidad con los sistemas de diálogo social, abarcan tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

⁽²⁴⁾ 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), modificada en último lugar por el artículo 8 de la Ley de 20 de mayo de 2020 (Boletín Oficial Federal I, p. 1055); o España, con arreglo al artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 July, 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. Algunas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden pertenecer a varias de las categorías de las presentes Directrices.

⁽²⁵⁾ Véase, por ejemplo, el artículo 14 del Convenio colectivo en el sector de las artes escénicas 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 2020 y el 31 de diciembre de 2021, disponible en <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>; o 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>.

Ejemplo 4

Situación: La empresa X organiza conciertos de orquestas y otros espectáculos de música clásica. Varios músicos trabajan para la empresa X. Algunos como trabajadores y otros como personas que trabajan 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 ha celebrado un convenio colectivo con todos los músicos. Se establece un límite máximo de 45 horas de trabajo semanales y se concede a los músicos un permiso especial de un día si participan en tres conciertos en la misma semana.

Análisis: Los músicos por cuenta propia sin asalariados se encuentran en una situación equiparable a la de los trabajadores de la empresa X en términos de subordinación y similitud de tareas. Realizan las mismas tareas que los músicos empleados (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. En estas circunstancias, el convenio colectivo que regula las condiciones de trabajo de los músicos queda fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE.

c) *Trabajadores por cuenta propia sin empleados que trabajan 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 los trabajadores 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 en lo que se refiere a su contacto con 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 su 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 los trabajadores. En el contexto de los casos de reclasificación, los órganos jurisdiccionales 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 ⁽²⁶⁾. En la misma línea, algunos Estados miembros han adoptado legislación ⁽²⁷⁾ que establece la presunción de una relación laboral o del derecho a la negociación colectiva para los proveedores que prestan sus servicios a plataformas digitales o a través de ellas.
- 30) A efectos de las presentes Directrices, se entenderá por «plataforma digital de trabajo» toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial que cumpla todos los requisitos siguientes: i) se facilite, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; ii) se facilite a petición de un destinatario del servicio; e iii) 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. Las plataformas que no organicen el trabajo de personas individuales, sino que se limiten a proporcionar un medio a través del cual las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden llegar a los usuarios finales, no constituyen plataformas digitales de trabajo. Por ejemplo, una plataforma que se limite a agregar y mostrar los proveedores de servicios (por ejemplo, fontaneros) disponibles en una zona específica, permitiendo así a potenciales clientes solicitar sus servicios no se considera una plataforma digital de trabajo, ya que no organiza el trabajo de los proveedores de servicios.
- 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 que, por su naturaleza y finalidad, tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, aunque las autoridades o los tribunales nacionales no hayan reclasificado como trabajadores a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados en cuestión.

⁽²⁶⁾ 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: Comparative Analysis and Tentative Conclusions», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, de 2.5.2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

⁽²⁷⁾ Véase, por ejemplo, España, con el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 con la Ley 4808/2021 de Protección del Trabajo personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados - 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, de otras disposiciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y otros acuerdos urgentes, Boletín Oficial A '101/19-06-2021.

Ejemplo 5

Situación: Un grupo de conductores que trabaja para plataformas de transporte con conductor inicia negociaciones con la asociación regional que reúne a 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. En última instancia, las negociaciones fracasan y no se concluye ningún convenio colectivo. Posteriormente, la asociación de plataformas de transporte con conductor adopta una decisión que fija un precio mínimo de 5 EUR por carrera para los consumidores. Las plataformas también debatieron la posibilidad de fijar un precio mínimo por carrera como parte de su coordinación antes de iniciar las negociaciones con los conductores.

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. A pesar de que finalmente no se llega a un acuerdo, 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. 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. Tal coordinación de precios entre competidores puede infringir el artículo 101 TFUE por su objeto. En cualquier caso, la decisión adoptada por la asociación de plataformas de transporte 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 sus contrapartes. Es el resultado de un acuerdo entre los miembros de la asociación, es decir, las plataformas (contrapartes).

Por el contrario, si los conductores por cuenta propia sin asalariados y la asociación de plataformas hubieran acordado colectivamente una tarifa mínima de 5 EUR por carrera para los conductores (independientemente de cómo se repercute 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 pueden encontrarse en una posición de negociación débil frente a sus contrapartes y, por tanto, ser incapaces de influir significativamente en sus condiciones de trabajo. 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 problemas similares a los que se enfrentan las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados en las categorías antes descritas. Por esta razón, en la medida en que los convenios colectivos tengan por objeto corregir un claro desequilibrio en el poder de negociación de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados en relación con sus contrapartes y estén destinados, por su naturaleza y finalidad, a mejorar las condiciones de trabajo, la Comisión no intervendrá en su contra.
- 33) Se considerará que cumplen esos criterios las siguientes categorías de convenios colectivos:
- a) *Convenios colectivos celebrados por personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados con contrapartes de cierta potencia económica*
- 34) Cuando las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados tratan con contrapartes que tienen un cierto nivel de fuerza económica y, por tanto, de poder de la 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.
- 35) Por consiguiente, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos entre las personas por cuenta propia sin asalariados y sus contrapartes en los casos en que exista un claro desequilibrio en el poder de negociación ⁽²⁸⁾. Se considerará que existe tal desequilibrio en el poder de negociación al menos:
- cuando las personas por cuenta propia sin asalariados negocien o celebren convenios colectivos con una o más contrapartes que representen a todo el sector o industria, y
 - cuando las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados celebren convenios colectivos con una contraparte cuyo volumen de negocios total anual 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 ⁽²⁹⁾.

⁽²⁸⁾ Las presentes Directrices no deben interpretarse en el sentido de que establecen una prioridad (positiva) de ejecución 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 empresas por debajo de esos umbrales.

⁽²⁹⁾ Calculado 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 [notificada con el número C(2003) 1422] (DO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

Ejemplo 6

Situación: Las empresas X, Y y Z prestan servicios de reparación y mantenimiento del automóvil. El volumen de negocios total de la empresa X es de 700 000 EUR, el de la empresa Y es 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 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 apartado 35 de las presentes Directrices. Sin embargo, en este caso sí se aplica la presunción, ya que las tres empresas negocian colectivamente y, por lo tanto, se tiene en cuenta su volumen de negocios total. Por lo tanto, la Comisión no intervendría contra los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas por cuenta propia sin asalariados en este caso.

b) *Convenios colectivos celebrados por trabajadores autónomos con arreglo a la legislación nacional o de la UE*

- 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 de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, bien i) concediendo explícitamente a dichas personas el derecho a la negociación colectiva, o ii) excluyendo del ámbito de aplicación de la legislación nacional en materia de competencia los convenios colectivos celebrados por trabajadores autónomos en determinadas profesiones. Así pues, cuando dichas medidas nacionales se adopten teniendo en cuenta objetivos sociales, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos 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 del Estado miembro A excluye del ámbito de aplicación de la legislación nacional en materia de competencia 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 teniendo en cuenta objetivos sociales. Aunque el ámbito de aplicación de la medida pueda ir más allá de la situación de las personas por cuenta propia sin asalariados a que se refiere la sección III de las presentes Directrices, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos celebrados por personas que trabajen por cuenta propia sin asalariados en virtud de la medida nacional.

Ejemplo 8

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

Análisis: El 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 periodistas. Esto significa que los convenios colectivos celebrados entre periodistas 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, en este caso la Comisión no intervendría contra los convenios colectivos celebrados por periodistas que trabajan por cuenta propia.

- 37) En la misma línea, la Directiva sobre derechos de autor ⁽³⁰⁾ establece el principio de que los autores y los artistas intérpretes o ejecutantes ⁽³¹⁾ tendrán 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

⁽³⁰⁾ 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, PE/51/2019/REV/1 (DO L 130 de 17.5.2019, p. 92).

⁽³¹⁾ Todos los autores y artistas intérpretes o ejecutantes están cubiertos por el artículo 18 de la Directiva sobre derechos de autor, con excepción de los autores de un programa 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 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, PE/51/2019/REV/1 (DO L 130 de 17.5.2019, p. 92).

derechos de autor y derechos afines ⁽³²⁾. Los autores y artistas intérpretes o ejecutantes tienden a encontrarse en una posición contractual más débil que sus contrapartes ⁽³³⁾ y la Directiva prevé la posibilidad de reforzar su posición contractual para garantizar una remuneración justa en sus contratos de explotación ⁽³⁴⁾. La Directiva sobre derechos de autor 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 UE ⁽³⁵⁾.

- 38) De conformidad con estas disposiciones, y sin perjuicio de cualquier otra disposición de la Directiva sobre derechos de autor, la Comisión no intervendrá contra los convenios colectivos celebrados por autores o artistas intérpretes o ejecutantes por cuenta propia sin asalariados con sus contrapartes, de conformidad con dicha Directiva.
- 39) El apartado 38 de las presentes Directrices no se aplica a las negociaciones colectivas concluidas en el contexto de entidades de gestión colectiva o de operadores de gestión independientes ⁽³⁶⁾. Las presentes Directrices no deben interpretarse en el sentido de que excluyen de la aplicación del Derecho de la competencia de la UE las prácticas de estas organizaciones o entidades ⁽³⁷⁾.

Ejemplo 9

Situación: La empresa Y es editora de periódicos y revistas. Varios periodistas que trabajan como autónomos contribuyen con artículos a las publicaciones de la empresa Y. La empresa Y 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, y negocian y acuerdan colectivamente con ella un incremento de los cánones (remuneración) pagados por la empresa Y de un 20 %.

Análisis: De conformidad con estas Directrices, la Comisión no intervendrá contra el convenio colectivo celebrado por los periodistas por cuenta propia y la empresa Y, ya que el acuerdo se celebra de conformidad con la Directiva sobre derechos de autor.

⁽³²⁾ Artículo 18, apartado 1 y considerando 72 de la 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, PE/51/2019/REV/1 (DO L 130 de 17.5.2019, p. 92). Véase también el considerando 73 de la misma 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».

⁽³³⁾ Considerando 72, de la 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, PE/51/2019/REV/1 (DO L 130 de 17.5.2019, p. 92).

⁽³⁴⁾ La negociación colectiva también puede aplicarse en los casos previstos en los artículos 19, apartado 5, 20, apartado 1, y 22, apartado 5, de la 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, PE/51/2019/REV/1 (DO L 130 de 17.5.2019, p. 92).

⁽³⁵⁾ Artículo 18, apartado 2, y considerando 73, de la 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, PE/51/2019/REV/1 (DO L 130 de 17.5.2019, p. 92).

⁽³⁶⁾ 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 cumple al menos uno de los siguientes criterios: i) ser propiedad o estar sometida al control de sus miembros, o ii) 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: i) no sea propiedad ni esté sometida al control, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, de los titulares de derechos, y ii) carezca de ánimo de lucro; Artículo 3, letras a) y b), de la 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).

⁽³⁷⁾ Considerando 56 de la 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).