Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. NILS WAHL
presentadas el 11 de septiembre de 2014[1]

Asunto C-413/13

FNV Kunsten Informatie en Media
contra
Staat der Nederlanden
[Petición de decisión prejudicial

planteada por el Gerechtshof 's-Gravenhage (Países Bajos)]

«Convenio colectivo de trabajo — Contratos de prestación de servicios profesionales — Honorarios mínimos — Competencia — Artículo 101 TFUE — Prevención del dumping social — "Excepción Albany"»

1. En una línea jurisprudencial consolidada, iniciada con el asunto Albany,[2] el Tribunal de Justicia ha declarado, en esencia, que los acuerdos celebrados en el marco de una negociación colectiva entre los trabajadores y los empresarios y que tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleo y de trabajo están excluidos del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE, apartado 1.

2. En el presente procedimiento se plantea la cuestión fundamental de si dicha excepción se extiende a las disposiciones de convenios colectivos que regulan aspectos de la relación profesional entre trabajadores autónomos y sus clientes, y, en caso afirmativo, en qué condiciones.

I. **Disposiciones pertinentes del Derecho neerlandés**

3. El artículo 1 de la Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Ley de convenios colectivos; en lo sucesivo, «WCAO») define la expresión «convenio colectivo» a los efectos de la legislación nacional y dispone lo siguiente:

«1. Se entenderá por "convenio colectivo" el acuerdo celebrado entre uno o varios empresarios o una o varias asociaciones empresariales dotadas de plena capacidad jurídica, por un lado, y una o varias asociaciones de trabajadores dotadas de plena capacidad jurídica, por otro, en virtud del cual se regulan, exclusiva o principalmente, las condiciones de trabajo que deberán respetarse en el marco de los contratos de trabajo.

2. Un convenio colectivo también puede referirse a contratos de obra y de servicios. En tal caso, serán de aplicación *mutatis mutandis* las disposiciones de la presente Ley relativas a contratos de trabajo, empresarios y trabajadores.

1 — Lengua original: inglés.

2 — C-67/96, EU:C:1999:430. Véanse asimismo las sentencias Brentjens' (C-115/97 a C-117/97, EU:C:1999:434); Drijvende Bokken (C-219/97, EU:C:1999:437); Pavlov y otros (C-180/98 a C-184/98, EU:C:2000:428); Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:475), y AG2R Prévoyance (C-437/09, EU:C:2011:112).

[…].»

4. El artículo 6, apartado 1, de la Mededingingswet (Ley de competencia; en lo sucesivo, «Mw») prohíbe «los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas entre empresas que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear la competencia en el mercado neerlandés o en parte de él».

5. El artículo 16, letra a), de la Mw excluye del ámbito de aplicación de dicha Ley los convenios colectivos en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la WCAO.

II. **Hechos, procedimiento y cuestiones prejudiciales**

6. En 2006 y 2007, FNV Kunsten Informatie en Media (en lo sucesivo, «FNV») y Nederlandse toonkunstenaarsbond (en lo sucesivo, «Ntb»), asociaciones que representan a trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, y la asociación empresarial Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (en lo sucesivo, «VSR») celebraron el Convenio Colectivo para los músicos sustitutos de orquestas neerlandesas (CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten; en lo sucesivo, «convenio colectivo controvertido»). Una de las cuestiones que regulaba dicho convenio era la tarifa mínima que debían percibir los músicos que ocupan el lugar de otros músicos («sustitutos») en una orquesta y que establecen para ello una relación laboral con dicha orquesta. El convenio colectivo controvertido también incluía disposiciones sobre «sustitutos autónomos».

7. Sin embargo, en un documento de análisis publicado en diciembre de 2007,[3] la Nederlandse Mededinginsautoriteit (autoridad de competencia neerlandesa; en lo sucesivo, «NMa») declaró que las disposiciones de un convenio colectivo referentes a honorarios mínimos para trabajadores autónomos no están excluidas de la prohibición establecida en el artículo 6 de la Mw.

8. A raíz de la postura adoptada por la NMa, la VSR y Ntb resolvieron el convenio colectivo controvertido y se negaron a celebrar un nuevo convenio colectivo con FNV que incluyese una disposición referida a los sustitutos autónomos.

9. A la luz de lo anterior, FNV interpuso una demanda ante el Rechtbank 's Gravenhage (Tribunal de Distrito de La Haya), en la que básicamente solicitaba: i) que se declarase que el Derecho de la competencia no se opone a una disposición de un convenio colectivo que obliga al empresario a respetar frente a autónomos sin personal unos determinados honorarios mínimos y que la publicación del documento de análisis era contraria a Derecho en lo que se refiere a FNV, y ii) que se ordenase a los Países Bajos que rectificasen la postura expuesta en el documento de análisis.

10. Después de que el Rechtbank desestimara las pretensiones de FNV, dicha asociación interpuso recurso ante el Gerechtshof 's-Gravenhage (Tribunal Regional de Apelación de La Haya).

11. El recurso versa sobre la interpretación del artículo 6 de la Mw. Sin embargo, el Gerechtshof 's-Gravenhage señaló que el artículo 6 de la Mw está inspirado en amplia medida en el artículo 101 TFUE y que el legislador nacional decidió que ambas disposiciones se aplicasen de modo conforme.

3 — Visiedocument de 5 de diciembre de 2007.

12. Por estos motivos, al albergar dudas sobre la interpretación correcta del artículo 101 TFUE, el Gerechtshof 's-Gravenhage resolvió suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1. ¿Debe interpretarse la normativa de competencia del Derecho de la Unión en el sentido de que una disposición de un convenio colectivo celebrado entre asociaciones de empresarios y trabajadores, en la que se determina que los autónomos, que sobre la base de un contrato por obra o servicio realizan para un empresario el mismo trabajo que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, deben percibir una tarifa mínima determinada, está excluido del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE por el hecho de que dicha disposición figura en un convenio colectivo?

2. En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿está excluida dicha disposición del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE en el caso de que la misma persiga (también) mejorar las condiciones laborales de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y es relevante a este respecto si con dicha disposición mejoran las condiciones laborales directamente o sólo de forma indirecta?»

13. Han presentado observaciones escritas en el presente procedimiento FNV, los Gobiernos neerlandés y checo y la Comisión. Todos ellos, a excepción del Gobierno checo, formularon observaciones orales en la vista que se celebró el 18 de junio de 2014.

III. **Análisis**

14. Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si están excluidas del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE las disposiciones de un convenio colectivo celebrado entre una asociación de empresarios, por un lado, y sindicatos que representan a trabajadores por cuenta ajena [4] y por cuenta propia, por otro, en las que se determina que los autónomos que, sobre la base de un contrato por obra o servicio, realicen para un empresario el mismo trabajo que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo deben percibir una tarifa mínima determinada (en lo sucesivo, «disposiciones controvertidas»).

15. En primer lugar, abordaré brevemente la cuestión de la admisibilidad. En mi opinión, no cabe duda de que la presente petición de decisión prejudicial es admisible incluso en caso de que el asunto de que se trata esté excluido del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE. En efecto, el Tribunal de Justicia se ha declarado en repetidas ocasiones competente para pronunciarse sobre cuestiones prejudiciales relativas a disposiciones del Derecho de la Unión en supuestos en los que los hechos del procedimiento principal se situaban fuera del ámbito de aplicación directa del Derecho de la Unión, pero en los que dichas disposiciones habían sido declaradas aplicables por el Derecho nacional, que se atenía, para resolver una situación puramente interna, a las soluciones adoptadas por el Derecho de la Unión. [5]

16. En cuanto al fondo del asunto, el órgano jurisdiccional remitente básicamente solicita que se dilucide si la «excepción Albany» [6] puede aplicarse a un convenio colectivo como el controvertido.

4 — En las presentes conclusiones, los términos «trabajador por cuenta ajena» y «asalariado» se emplean de forma indistinta.

5 — Véase, en particular, la sentencia Allianz Hungária Biztosító y otros (C-32/11, EU:C:2013:160), apartados 17 a 23 y jurisprudencia citada. Véanse, asimismo, mis conclusiones presentadas en el asunto Venturini (C-159/12 a C-161/12, EU:C:2013:529), puntos 46 a 52.

6 — En relación con esta expresión, véanse las conclusiones del Abogado General Fennelly presentadas en el asunto Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:226), punto 30, en el que hace referencia de forma implícita al asunto Albany (EU:C:1999:430), apartados 59 y 60.

17. En sus observaciones, los Gobiernos checo y neerlandés sostienen, como la Comisión, que el Tribunal de Justicia debe responder de forma negativa, mientras que FNV defiende que el Tribunal de Justicia debe responder en sentido afirmativo.

18. A continuación expondré los motivos por los que no puedo adherirme plenamente a ninguna de estas posturas. En efecto, considero que la cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional nacional merece una respuesta que no es tan directa y simple como las que se proponen.

19. Como he señalado en el punto 1 de las presentes conclusiones, es jurisprudencia reiterada que los acuerdos celebrados en el marco de negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores que tienen por objeto mejorar las condiciones de empleo y trabajo deben considerarse excluidos, en razón de su naturaleza y de su objeto, del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE, apartado 1.[7]

20. Por ello, es preciso examinar la naturaleza y el objeto del convenio colectivo controvertido (y, en particular, la naturaleza y el objeto de las disposiciones controvertidas) para determinar si está justificado o no que dicho convenio quede completamente excluido del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE, apartado 1.[8]

21. En estas circunstancias, en aras de la claridad, analizaré esa cuestión desde dos puntos de vista complementarios. Dado que el Derecho neerlandés faculta a los sindicatos para representar tanto a trabajadores asalariados como a autónomos, procede distinguir entre dos situaciones legales distintas. Por un lado, examinaré si la excepción Albany engloba las disposiciones incluidas en un convenio colectivo que hayan sido negociadas en representación y en beneficio de los trabajadores autónomos. Por otro lado, analizaré si dicha excepción es aplicable cuando las disposiciones controvertidas, pese a regular las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia, hayan sido incluidas en un convenio colectivo y negociadas en representación y en beneficio de los trabajadores por cuenta ajena. Este análisis sistemático se ciñe en gran medida a la estructura de las dos cuestiones prejudiciales, tal como han sido formuladas por el Gerechtshof 's-Gravenhage.

A. *Disposiciones negociadas en representación y en beneficio de trabajadores por cuenta propia e incluidas en un convenio colectivo*

22. Uno de los argumentos que invoca FNV es que un acuerdo como el convenio colectivo controvertido está plenamente cubierto por la excepción Albany y, por consiguiente, excluido del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE, apartado 1, por el mero hecho de haber sido concluido bajo la forma de un convenio colectivo. La circunstancia de que algunas de sus disposiciones regulen las condiciones de trabajo de los autónomos carece en su opinión de pertinencia en ese sentido.

23. No estoy de acuerdo.

7 — Sentencias Albany (EU:C:1999:430), apartado 60; Brentjens' (EU:C:1999:434), apartado 57; Drijvende Bokken (EU:C:1999:437), apartado 47; Pavlov y otros (EU:C:2000:428), apartado 67; Van der Woude (EU:C:2000:475), apartado 22, y AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112), apartado 29.

8 — Véase en este sentido la sentencia AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112), apartado 30.

1. La excepción Albany no abarca las disposiciones convencionales pactadas en representación y en beneficio de los trabajadores por cuenta propia

24. En la jurisprudencia derivada de la sentencia Albany, el Tribunal de Justicia ha declarado que los convenios colectivos no están comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE cuando cumplan dos requisitos *acumulativos*: i) cuando se celebren en el marco de una negociación colectiva entre trabajadores y empresarios (en lo sucesivo, «primer requisito»), y ii) cuando contribuyan directamente a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores (en lo sucesivo, «segundo requisito»).

25. Como el Gobierno neerlandés y la Comisión, dudo que se cumpla el primer requisito cuando un convenio, pese a ser el resultado de una negociación colectiva, ha sido (total o parcialmente) negociado y celebrado en representación de trabajadores autónomos.

26. De hecho, no puede considerarse que un sindicato actúe como una «asociación de trabajadores» cuando lo hace en representación de los trabajadores por cuenta propia y no de los trabajadores asalariados. En efecto, en esas circunstancias más bien parece que actúa en otra condición: la de una asociación profesional o de empresarios. [9] Por consiguiente, difícilmente puede entenderse que dicho sindicato represente a los «trabajadores» en el sentido de la sentencia Albany. [10]

27. En todo caso, no es necesario ahondar en esa cuestión, en la medida en que, en mi opinión, es evidente que el segundo requisito no se cumple. El Tribunal de Justicia se ha referido en repetidas ocasiones a las condiciones de empleo y de trabajo de los *trabajadores*. Hasta el momento, el Tribunal de Justicia nunca ha extendido de forma implícita o explícita sus conclusiones a las disposiciones convencionales que pretenden mejorar las condiciones de trabajo de los autónomos.

28. Y lo que es más importante: es innegable, en mi opinión, que dichas disposiciones convencionales están excluidas del ámbito de la excepción Albany.

29. Existen dos motivos para ello.

30. En primer lugar, la situación de los trabajadores autónomos y la de los trabajadores por cuenta ajena son completamente distintas a efectos del Derecho de la Unión en materia de competencia y, por consiguiente, no pueden equipararse.

31. Los trabajadores no son empresas con arreglo al Derecho de la Unión en materia de competencia [11] y el artículo 101 TFUE no se concibió para regular las relaciones laborales.

32. Por el contrario, los autónomos son empresas a los efectos del Derecho de la Unión en materia de competencia. [12] Por lo tanto, como se ha señalado anteriormente, un sindicato que actúe en representación de los autónomos debe ser considerado una «asociación empresarial» en el sentido del artículo 101 TFUE. [13]

9 — Volveré sobre esta cuestión en el punto 32 de las presentes conclusiones.

10 — Véase, en particular, EU:C:1999:430, apartados 56 a 60.

11 — Véase, entre otras muchas, la sentencia Becu y otros (C-22/98, EU:C:1999:419), apartado 26.

12 — Véanse en este sentido las sentencias Pavlov y otros (EU:C:2000:428), apartados 73 a 77, y Wouters y otros (C-309/99, EU:C:2002:98), apartado 49.

13 — Véase por analogía la sentencia Pavlov y otros (EU:C:2000:428), apartados 84 a 89.

33. Es evidente que existen buenas razones socioeconómicas para restringir o incluso eliminar la competencia en los salarios mediante la negociación colectiva. [14] Sin embargo, la cosa cambia cuando se trata de acuerdos que tienen por objeto o por efecto restringir o eliminar la competencia entre empresas.

34. Es precisamente a este tipo de acuerdos a los que se aplica el artículo 101 TFUE.

35. Además, aunque una restricción de la competencia que tenga su origen en convenios colectivos que regulen las condiciones laborales de los trabajadores suele ser incidental o tener un efecto limitado, [15] dicha máxima no es necesariamente válida cuando se trata de convenios que regulan las condiciones de empleo de los trabajadores autónomos. Ello es así en especial en lo que respecta a los acuerdos que regulan la competencia en el *precio* entre autónomos.

36. A menudo el precio es uno de los aspectos más importantes, o incluso el único importante, en el que las empresas compiten entre sí. Por eso, la letra a) de la «lista negra» recogida en el artículo 101 TFUE, apartado 1, se refiere a los acuerdos que «[fijan] directa o indirectamente los precios de compra o de venta u otras condiciones de transacción». Pues bien, se ha considerado sistemáticamente que los acuerdos por los que se fijan precios mínimos para bienes o servicios constituyen una restricción significativa de la competencia. [16]

37. Así pues, una interpretación del artículo 101 TFUE basada en la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia apunta a que las disposiciones negociadas en representación y en beneficio de trabajadores autónomos incluidas en un convenio no están exentas, *a priori*, de revisión con arreglo al Derecho de la Unión en materia de competencia.

38. En segundo lugar, como subrayó el Gobierno neerlandés en la vista, la situación de los trabajadores asalariados es claramente distinta de la de los trabajadores por cuenta propia, no sólo a efectos del Derecho de la Unión en materia de competencia sino, con carácter general, con arreglo al sistema de los Tratados de la Unión. Por consiguiente, las consideraciones de política social que justificaron la excepción Albany para los trabajadores no pueden considerarse válidas en lo que atañe a los autónomos.

39. En esencia, la idea que subyace a la jurisprudencia Albany es que no es posible interpretar los Tratados de la Unión en el sentido de que promueven la negociación colectiva entre interlocutores sociales para perseguir objetivos sociales y, al mismo tiempo, someten dichos convenios colectivos a una prohibición general.

40. Ahora bien, los objetivos sociales a los que el Tribunal de Justicia se refirió en el asunto Albany afectan a los trabajadores. Las disposiciones del TFUE sobre «empleo» (artículos 145 TFUE a 150 TFUE) y sobre «política social» (artículos 151 TFUE a 161 TFUE) se centran en el concepto de «trabajador».

41. Por otra parte, el desarrollo de las actividades llevadas a cabo por los autónomos forma parte de las competencias de la Unión en materia de política industrial, conforme a lo previsto en el artículo 173 TFUE.

14 — En efecto, existe un amplio consenso acerca de que la negociación colectiva no sólo ayuda a trabajadores y empresarios a encontrar un resultado equilibrado y aceptable para ambas partes, sino que también produce efectos positivos en la sociedad en su conjunto. Como señaló el Abogado General Jacobs en las conclusiones presentadas en el asunto Albany, existe un amplio consenso acerca de que «los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores evitan costosos conflictos laborales, reducen los costes de transacción mediante un proceso de negociación colectivo y reglado y aumentan la predictibilidad y la transparencia» (C-67/96, EU:C:1999:28), puntos 181 y 232. También yo considero que la promoción de la paz social y el establecimiento de un sistema de protección social equitativo para todos los ciudadanos son objetivos de la máxima importancia en la sociedad de hoy en día.

15 — Véanse en este sentido las conclusiones del Abogado General Jacobs presentadas en el asunto Albany (EU:C:1999:28), punto 182.

16 — Véanse, entre otras muchas, las sentencias Clair (123/83, EU:C:1985:33), apartado 22; Verband der Sachversicherer/Comisión (45/85, EU:C:1987:34), apartados 39 a 42, y Binon (243/83, EU:C:1985:284), apartado 44.

42. En particular, existen dos diferencias entre el artículo 173 TFUE y las disposiciones en materia de empleo y política social mencionadas anteriormente. En primer lugar, el artículo 173 TFUE (o, en realidad, cualquier otra disposición del Tratado), a diferencia de lo que sucede con los artículos 151 TFUE y 155 TFUE, no anima a los trabajadores autónomos a celebrar convenios colectivos con el fin de mejorar sus condiciones de empleo.[17] En segundo lugar, el artículo 173 TFUE establece claramente que se aplica sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre competencia. En efecto, de conformidad con el artículo 173 TFUE, apartado 1, párrafo segundo, la Unión Europea y los Estados miembros deben adoptar medidas en el ámbito industrial «dentro de un sistema de mercados abiertos y competitivos». El Tratado FUE especifica en el artículo 173 TFUE, apartado 3, párrafo segundo, que las disposiciones en materia de industria (título XVII) no constituyen base legal, entre otras cosas, para «el establecimiento por parte de la Unión de medidas que puedan falsear la competencia». No hay ningún reflejo de esta consideración en las disposiciones del Tratado FUE en materia de empleo o política social.

43. El motivo de la distinción trazada por los autores de los Tratados entre asalariados y autónomos es bastante simple: por norma general, el modo en el que las actividades profesionales de ambas categorías de personas se organizan y se desarrollan difieren de forma radical.

44. Una de las características básicas de la relación laboral es la *subordinación* del asalariado a su empleador.[18] El empresario no sólo está facultado para impartir instrucciones y dirigir las actividades de sus trabajadores, sino que también puede ejercitar ciertas potestades y ejercer su control sobre ellos. Un autónomo sigue las instrucciones de sus clientes pero, con carácter general, éstos no ejercen un amplio poder de supervisión sobre aquél. Debido a la inexistencia de una relación de subordinación, el autónomo goza de mayor independencia a la hora de elegir el tipo de trabajo y las tareas que va a realizar, la forma en que dicho trabajo y dichas tareas deben efectuarse, su jornada laboral, su lugar de trabajo y a su personal.[19]

45. Además, un trabajador autónomo debe asumir el riesgo comercial y financiero de la actividad, mientras que un trabajador asalariado no soporta ese riesgo y tiene derecho a percibir una retribución por el trabajo realizado, al margen de la rentabilidad del negocio.[20] Es el empresario el que, en principio, responde frente al exterior de las actividades desarrolladas por sus trabajadores en el marco de su relación laboral. Los mayores riesgos y responsabilidades que asume el autónomo quedan compensados, por otra parte, por la posibilidad de conservar todos los beneficios generados por el negocio.

46. Por último, huelga decir que mientras que los autónomos ofrecen productos y servicios en el mercado, los trabajadores asalariados únicamente ofrecen su fuerza de trabajo a un empresario particular (o, en raras ocasiones, a varios).

47. Por lo tanto, es inherente a la condición de autónomo disfrutar de mayor independencia y flexibilidad, al menos en comparación con los trabajadores asalariados. Sin embargo, a cambio están obligados inevitablemente a soportar mayores riesgos económicos y a menudo se encuentran en relaciones de trabajo inestables e inseguras. Todos estos factores están estrechamente relacionados.

17 — Véase la sentencia Pavlov y otros (EU:C:2000:428), apartado 69.

18 — Véase, en particular, la sentencia Jany y otros (C-268/99, EU:C:2001:616), apartado 34 y jurisprudencia citada.

19 — Véase la sentencia Comisión/Italia (C-596/12, EU:C:2014:77), apartados 16 y siguientes. Véanse asimismo, en el mismo sentido, las sentencias Agegate (C-3/87, EU:C:1989:650), apartado 36; Asscher (C-107/94, EU:C:1996:251), apartados 25 y 26, y mis conclusiones presentadas en el asunto Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:1358), punto 32.

20 — Véase en este sentido la sentencia Comisión/Italia (C-35/96, EU:C:1998:303), apartado 37.

48. Por lo tanto, los motivos legales y económicos que justifican la excepción Albany no son válidos en el caso de los trabajadores autónomos. [21] Por ello, considero inconcebible excluir completamente *a priori* del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE los convenios colectivos negociados en representación y en beneficio de los trabajadores autónomos.

49. Dicho esto, procede examinar otro argumento invocado por FNV.

2. Los trabajadores asalariados y los autónomos no son iguales, a pesar de que las diferencias tradicionales entre ambas categorías se han desdibujado

50. En sus observaciones escritas, FNV insistió en que los únicos autónomos cuyos honorarios se regulan en el convenio colectivo controvertido son los que no tienen personal y se encuentran en una posición relativamente similar a la de los asalariados, en lo que atañe al poder de negociación.

51. Por mi parte, admito que, en las actuales circunstancias económicas, la diferencia entre las categorías tradicionales de asalariado y autónomo a veces es algo borrosa. En efecto, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de examinar muchos asuntos en los que la relación de trabajo entre dos personas físicas (o entre una persona física y otra jurídica) no estaba claramente comprendida en una u otra categoría debido a sus peculiares características, al reunir elementos propios de ambas. [22]

52. Además, debe tenerse presente que existen algunos autónomos que, en lo que respecta a su relación profesional con clientes o potenciales clientes, están en una situación bastante similar a la que suele existir entre un asalariado y su empresario. En particular, es posible que algunos autónomos gocen de muy poca independencia por lo que respecta al momento, lugar y modo de desarrollar las tareas que le han sido encomendadas. También cabe que se encuentren en una posición relativamente débil en la mesa de negociación, en particular por lo que a la retribución y a las condiciones de trabajo se refiere. Esto es particularmente cierto en el caso de los «falsos autónomos», es decir, trabajadores que se revisten de esa condición para evitar la aplicación de alguna legislación específica (por ejemplo, la normativa laboral o fiscal) que el empresario considera desfavorable. Otro ejemplo es el de los trabajadores por cuenta propia que dependen económicamente de un único (o principal) cliente. [23]

53. Sin embargo, dejando a un lado los casos en los que se soslayan o evitan las normas laborales o fiscales, que corresponde regular al legislador nacional de cada Estado miembro, sigo sin encontrar ninguna razón válida para tratar *siempre* a los trabajadores asalariados y autónomos de la misma manera.

54. La finalidad de los convenios colectivos es establecer determinados criterios que, como tales, deben aplicarse a todas las situaciones que estén comprendidas en su ámbito de aplicación. Así pues, pretenden englobar a toda una categoría de profesionales, con independencia de la situación concreta de la persona o de las circunstancias particulares en las que la persona haya aprovechado determinadas oportunidades laborales.

55. Sin embargo, es sabido que los trabajadores por cuenta propia son un grupo amplio y heterogéneo. Es posible que algunos de ellos hayan optado deliberadamente por ofrecer sus servicios en el marco de ese régimen jurídico en particular, mientras que otros pueden haberse visto obligados a hacerlo a falta de una oportunidad laboral más estable. Dependiendo de sus aptitudes, conocimientos, experiencia y reputación, por un lado, y de las circunstancias particulares de cada caso (como el tamaño y poder

21 — A favor de esa misma postura, véanse las conclusiones del Abogado General Jacobs presentadas en el asunto Pavlov y otros (EU:C:2000:151), punto 99, y las del Abogado General Fennelly presentadas en el asunto Van der Woude (EU:C:2000:226), punto 30.

22 — Véanse, por ejemplo, las sentencias Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18), y Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185).

23 — Sobre esta cuestión, véase el Libro Verde de la Comisión Europea titulado «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI», COM(2006) final, pp. 10 a 12. Véase, asimismo, Barnard, C.: *EU Employment Law*, 4.ª ed., Oxford University Press, Oxford, 2012, pp. 144 a 154.

económico del cliente, la urgencia y/o complejidad del servicio que se va a prestar, el número de otros profesionales disponibles), por otro, su poder de negociación puede ser mayor o menor que el de sus clientes. Esta situación es claramente distinta de la de los trabajadores asalariados, tradicionalmente considerados en una posición de desventaja cuando negocian sus condiciones laborales con los empresarios, dado que la oferta de trabajo es mayor que la demanda en todas las sociedades occidentales modernas.

56. Es importante señalar que los trabajadores autónomos también pueden adoptar planteamientos diametralmente opuestos ante la posibilidad de quedar sujetos a disposiciones que les vinculen a todos ellos como grupo. Por ejemplo, en el caso de que se trata, pese a que algunos músicos autónomos puedan estar a favor de las disposiciones que establecen honorarios mínimos, otros pueden no estarlo. En efecto, dichas disposiciones pueden privar a los profesionales más jóvenes o menos conocidos de la posibilidad de competir eficazmente con sus colegas más experimentados o de mayor renombre, ofreciendo sus servicios a unas tarifas más ventajosas. Sin la posibilidad de competir en el precio, algunos autónomos dispondrán de muchas menos oportunidades para obtener un contrato y corren el riesgo de quedar completamente excluidos del mercado de trabajo.

57. En ese contexto, también se suscita el potencial problema de la legitimidad cuando un sindicato que únicamente representa a un limitado número de autónomos celebra convenios colectivos que vinculan a todos ellos.

58. Por consiguiente, el mero hecho de que *algunos* autónomos puedan encontrarse en una posición que, desde el punto de vista económico, comparte ciertas características con la de los trabajadores asalariados, no justifica que se asimilen completamente *a priori* ambas categorías de actores económicos.

59. En estas circunstancias, podría alegarse que las disposiciones de un convenio colectivo celebrado en representación y en beneficio de los autónomos *deberían* estar cubiertas por la excepción Albany cuando se apliquen a los trabajadores por cuenta propia que se encuentran en una situación comparable a la de los asalariados, y no cuando, por el contrario, se apliquen a situaciones en las que no existen tales similitudes.

60. Sin embargo, en mi opinión, esa solución no es sostenible.

61. Como ha señalado del Gobierno neerlandés, el convenio colectivo controvertido no se refiere a los «falsos autónomos». En efecto, las partes no discuten que dichas personas están comprendidas en la definición de «trabajador» con arreglo al Derecho de la Unión y, en consecuencia, cualquier convenio colectivo que regule su situación podría acogerse en principio a la excepción Albany.

62. El convenio colectivo controvertido se refiere a auténticos trabajadores por cuenta propia. Por lo tanto, excluirlos con carácter general del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE no sólo iría diametralmente en contra de las disposiciones del Tratado en materia de competencia y política social por los motivos expuestos, sino que también introduciría un elemento de incertidumbre e imprevisibilidad en un sistema, el de las relaciones laborales, que tiene una particular necesidad de estabilidad, claridad y transparencia.

63. En efecto, en mi opinión, los particulares y las empresas, sin olvidar a las Administraciones y a los órganos jurisdiccionales nacionales, necesitan una norma cuyo sentido sea claro y cuya aplicación sea predecible. La diferencia entre trabajadores asalariados y autónomos es relativamente clara en general y, por consiguiente, permite a cualquier autoridad que esté obligada a ello determinar con un cierto grado de certeza cuándo un convenio celebrado por un grupo de profesionales concreto queda excluido del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE y cuándo no.

64. No aprecio qué interés pudieran tener los interlocutores sociales en negociar y celebrar convenios colectivos cuya validez en un determinado número de situaciones sea dudosa —en el mejor de los casos— y que, por tanto, puedan ser fuente de controversias y, por ende, no establecer normas laborales en el sector de que se trate.

65. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, desde mi punto de vista los convenios colectivos que contienen disposiciones negociadas en representación y en beneficio de trabajadores autónomos no están ni deben estar cubiertas por la excepción Albany. En particular, en mi opinión, dichas disposiciones convencionales no pueden quedar excluidas directamente del ámbito de aplicación de las normas de la Unión en materia de competencia.

B. *Disposiciones negociadas en representación y en beneficio de trabajadores por cuenta propia e incluidas en un convenio colectivo*

66. Conforme a lo indicado en el punto 21 de las presentes conclusiones, también procede analizar si se cumplen los requisitos para aplicar la excepción Albany cuando las disposiciones controvertidas, incluidas en el convenio colectivo, han sido negociadas en representación y en beneficio de trabajadores asalariados.

67. En efecto, FNV sostiene que la finalidad de las disposiciones controvertidas era mejorar las condiciones laborales de los trabajadores interesados. En particular, el objetivo que perseguían dichas disposiciones era evitar el dumping social. FNV sostiene que, estableciendo un contrapeso frente a los costes potencialmente más bajos que asumen los empresarios al sustituir trabajadores por cuenta ajena por autónomos, las disposiciones controvertidas pretenden garantizar que los empresarios no pierdan todo incentivo para contratar trabajadores asalariados.

68. Los Gobiernos checo y neerlandés así como la Comisión insisten en que únicamente están comprendidas en el ámbito de aplicación de la excepción Albany aquellas disposiciones que están diseñadas para contribuir *directamente* a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Pues bien, en su opinión, las disposiciones convencionales de que se trata no cumplen ese requisito previo. Si acaso, dichas disposiciones contribuyen a mejorar tales condiciones únicamente de forma *indirecta*, es decir, generando más oportunidades laborales para los trabajadores.

69. En primer lugar, he de señalar que, cuando los sindicatos negocian, en el marco de la negociación colectiva, disposiciones convencionales en representación y en beneficio de los trabajadores asalariados, es evidente que se cumple el primer requisito de la excepción Albany.

70. En cuanto al segundo requisito, coincido con los Gobiernos checo y neerlandés y con la Comisión en que únicamente están cubiertas por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia las disposiciones convencionales que contribuyen *directamente* a mejorar las condiciones de empleo y trabajo.

71. El Tribunal de Justicia ha insistido en ese requisito en las sentencias Albany,[24] Brentjens'[25] y Drijvende Bokken.[26] Es cierto que el Tribunal de Justicia no empleó el término «directamente» en sus posteriores sentencias dictadas en los asuntos Van der Woude y AG2R Prévoyance. Sin embargo, en mi opinión, no era necesario dado que en ambos casos no cabía duda de que las medidas en cuestión —un seguro de enfermedad y un plan complementario de reembolso de costes sanitarios, respectivamente— producían un beneficio claro e inmediato para los trabajadores.

24 — EU:C:1999:430, apartado 63.

25 — EU:C:1999:434, apartado 60.

26 — EU:C:1999:437, apartado 50.

72. La finalidad de la línea jurisprudencial iniciada con el asunto Albany no es, como ya se ha señalado, desincentivar o socavar la negociación colectiva entre los interlocutores sociales. Por eso el Tribunal de Justicia se ha referido a las disposiciones que mejoran *directamente* las condiciones de empleo o de trabajo de los asalariados. Cuestiones como el salario, la jornada laboral, el derecho a vacaciones, las pensiones, los seguros médicos o la asistencia sanitaria son el núcleo de la negociación colectiva. Si se privase a los trabajadores de la posibilidad de negociar estas cuestiones libremente, se frustraría la esencia de su derecho de negociación colectiva. [27]

73. Por el contrario, no existe ningún motivo válido para conceder esa amplia protección legal (es decir, inmunidad total frente al Derecho de la competencia), cuando los trabajadores asalariados negocian con empresarios cuestiones que únicamente afectan a sus condiciones de empleo o de trabajo *de forma indirecta*. Los trabajadores (y empresarios) conservan el interés en la negociación colectiva aun cuando lo acordado en cuestiones que no producen un efecto inmediato y significativo en sus condiciones laborales o de trabajo esté potencialmente sujeto a revisión con arreglo a la normativa sobre competencia.

74. Dicho esto, admito que estoy de acuerdo con FNV en que la protección de las oportunidades laborales presentes y futuras para los trabajadores es una cuestión que puede considerarse una mejora directa de sus condiciones de empleo y de trabajo. Estimo que el riesgo de dumping social puede afectar de forma clara e inmediata a dichas condiciones por dos motivos.

75. El primer motivo es que para los trabajadores es aún más importante tener un empleo seguro y estable que mejorar, por ejemplo, su jornada laboral o su derecho a vacaciones. Si a los empresarios les resultase ventajoso desde el punto de vista económico sustituir a trabajadores asalariados por autónomos, existiría el riesgo de que muchos trabajadores por cuenta ajena perdieran su empleo o de que, con el tiempo, quedasen excluidos.

76. La eliminación de la competencia en los salarios entre trabajadores, que es la auténtica razón de ser de la negociación colectiva, implica que un empresario no puede contratar en ningún caso a otros trabajadores por un salario inferior al previsto en el convenio colectivo. Sobre la base de lo anterior y desde la perspectiva del trabajador, en realidad no hay ninguna diferencia entre que sea sustituido por un trabajador asalariado menos costoso o por un autónomo menos costoso.

77. Otro motivo es que la posibilidad de que disponen los empresarios de sustituir a trabajadores asalariados por otras personas con respecto a las cuales no están obligados a respetar las condiciones laborales establecidas en el correspondiente convenio colectivo puede debilitar de forma sustancial la posición negociadora de los trabajadores por cuenta ajena. Por ejemplo, es difícil de imaginar que los trabajadores soliciten un incremento salarial si saben que pueden ser rápida y fácilmente sustituidos por trabajadores autónomos que probablemente realizarán el mismo trabajo por una retribución menor.

78. Así pues, a menos que los trabajadores asalariados gocen de un cierto nivel de protección frente al dumping social, su capacidad y sus incentivos para entablar una negociación colectiva con los empresarios estarán muy debilitados. Desde esta perspectiva, la posibilidad de que los trabajadores incluyan en los convenios colectivos disposiciones destinadas a garantizar la existencia de un determinado número de puestos de trabajo para los asalariados en los negocios de los empresarios puede considerarse requisito previo para que puedan negociar efectivamente mejoras de otras condiciones de empleo y de trabajo.

27 — Véase la sentencia Comisión/Alemania (C-271/08, EU:C:2010:426), apartado 49.

79. Por todos los motivos expuestos, considero que prevenir el dumping social es un objetivo que los convenios colectivos que contienen normas que afectan a los trabajadores autónomos pueden perseguir legítimamente y que puede constituir uno de los elementos esenciales de la negociación.

80. Esta postura está respaldada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y también puede encontrase reflejada en forma de principio en la legislación de la Unión. El Tribunal de Justicia ha declarado en reiteradas ocasiones que el objetivo de prevenir el dumping social puede constituir, en principio, una exigencia imperiosa de interés general que puede justificar una restricción de las libertades fundamentales. Ello es así tanto para las restricciones introducidas mediante una medida de los Estados miembros [28] como para las creadas a raíz de una medida de conflicto colectivo adoptada por los trabajadores. [29]

81. Asimismo, he de señalar que es revelador que el legislador de la Unión, en varios instrumentos legales, haya exigido a los Estados miembros que introduzcan normas sobre condiciones mínimas de trabajo (y, en particular, sobre salario mínimo), incluso a través de convenios colectivos, precisamente con el fin de evitar el dumping social.

82. Por ejemplo, la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal [30] establece el principio según el cual las condiciones esenciales de trabajo y de empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. [31] En ese contexto, los Estados miembros pueden, por un lado, permitir a los interlocutores sociales que definan las condiciones de trabajo y empleo aplicables, y por otro, establecer determinadas excepciones al principio de igualdad de trato basándose en convenios colectivos celebrados por los interlocutores sociales. [32]

83. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede concluir que, en principio, debe considerarse que las disposiciones destinadas a evitar el dumping social incluidas en un convenio colectivo que hayan sido negociadas en representación y en beneficio de los trabajadores asalariados mejoran directamente sus condiciones de empleo y de trabajo en el sentido de la jurisprudencia Albany.

C. *Análisis de la situación de que se trata*

84. El cumplimiento de los dos requisitos de aplicación de la excepción Albany en un determinado supuesto es, en principio, una cuestión que deben evaluar las autoridades de la competencia y los órganos jurisdiccionales nacionales pertinentes. Claramente se trata de una evaluación que sólo puede realizarse caso por caso, a la luz de las disposiciones específicas contenidas en un convenio colectivo y de todas las circunstancias características del mercado de que se trate.

85. Por consiguiente, es el Gerechtshof ’s-Gravenhage quien debe determinar si la excepción Albany efectivamente resulta aplicable en relación con las disposiciones controvertidas sobre la base de toda la información y documentación aportadas por las partes en el procedimiento principal.

28 — Véanse en este sentido las sentencias Comisión/Bélgica (C-577/10, EU:C:2012:814), apartado 45, y Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610), apartado 41.

29 — Véase la sentencia Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809), apartado 103 y jurisprudencia citada.

30 — Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008 (DO L 327, p. 9).

31 — Decimocuarto considerando de la Directiva 2008/104.

32 — Véanse en ese sentido los considerandos decimosexto y decimoséptimo de dicha Directiva.

86. Dicho esto, he de subrayar que, a diferencia de los asuntos examinados por el Tribunal de Justicia en el pasado, el litigio principal versa, como se ha apuntado anteriormente, sobre un convenio colectivo celebrado por sindicatos que representan tanto a trabajadores asalariados como a autónomos. Además, las disposiciones del convenio objeto de examen en el procedimiento principal no regulan ninguno de los aspectos tradicionales de la relación trabajador-empresario (como el salario, la jornada laboral y las vacaciones), sino la relación entre el empresario y otra categoría de personas, los autónomos.

87. Sin duda, estas peculiaridades complican el análisis del órgano jurisdiccional remitente en la medida en que el cumplimiento efectivo de los requisitos Albany y, en particular, del segundo, es menos evidente que en otros supuestos. Por consiguiente, para ayudar al órgano jurisdiccional remitente en su análisis, a continuación examinaré ciertos aspectos adicionales sobre los elementos que, en mi opinión, dicho órgano jurisdiccional debe tener en cuenta para resolver a quién beneficia en realidad el convenio colectivo controvertido.

88. Básicamente, dado el carácter dual del convenio colectivo controvertido, el órgano jurisdiccional remitente debe decidir si el convenio se ha celebrado en beneficio de los músicos que están contratados por orquestas representadas por la VSR —y, por consiguiente, puede mejorar las relaciones de empleo o de trabajo directamente—, o, en su caso, si el convenio colectivo controvertido tiene principalmente por objeto limitar la competencia entre autónomos y, por tanto, debe quedar excluido del ámbito de aplicación de la excepción Albany. Esta cuestión no puede resolverse de forma abstracta, basándose exclusivamente en las alegaciones de las partes que han celebrado el convenio, sino que debe hacerse para el caso concreto. Para comprobar si es así, considero que puede ser útil para el órgano jurisdiccional nacional indagar sobre los dos aspectos siguientes.

89. En primer lugar, el órgano jurisdiccional nacional debe determinar si existe un riesgo real y serio de dumping social y, en caso afirmativo, si las disposiciones controvertidas resultan *necesarias* para prevenirlo. Debe existir la posibilidad real de que, sin las disposiciones controvertidas, un número no desdeñable de trabajadores asalariados sea sustituido por autónomos a un coste inferior. Este fenómeno puede producirse mediante el despido inmediato de trabajadores asalariados o mediante un ahorro gradual, no sustituyendo a los trabajadores cuyos contratos se hayan extinguido.

90. En efecto, si el riesgo de dumping social no es real y serio, cualquier eventual mejora de la situación de los trabajadores asalariados, lejos de ser directa, resultaría incierta y meramente especulativa. La circunstancia de que ese riesgo sea lo suficientemente real en un caso concreto depende principalmente, en mi opinión, del sector económico y del tipo de actividad al que resulte aplicable el correspondiente convenio colectivo.

91. En el procedimiento principal, la cuestión esencial en este contexto es si las orquestas que son miembros de la VSR serían proclives a sustituir de forma inmediata o progresiva a un número no desdeñable de músicos «asalariados» por músicos autónomos en caso de que el convenio colectivo controvertido no incluyera unos honorarios mínimos para estos últimos.

92. En segundo lugar, el órgano jurisdiccional nacional debe investigar el alcance y la finalidad de las disposiciones controvertidas, es decir, si van más allá de lo necesario para lograr el objetivo de evitar el dumping social. Difícilmente podrá considerarse que las disposiciones convencionales que se extralimiten de su objetivo declarado beneficien real y efectivamente a los trabajadores. No cabe entender que esas disposiciones, cuando resulten excesivas y no estén justificadas, mejoren directamente las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores.

93. Un ejemplo de las disposiciones que, en mi opinión, van más allá de lo necesario son las disposiciones convencionales que confieren a los trabajadores asalariados mayor protección frente a los autónomos que frente a otros trabajadores por cuenta ajena. En otras palabras, las disposiciones que establecen honorarios mínimos para los autónomos a un nivel considerablemente superior al salario mínimo de los trabajadores son, en mi opinión, prueba de que la intención que subyace a dichas disposiciones no es la de garantizar protección frente al dumping social.

94. Sobre la base de lo anterior, considero que disposiciones como las contenidas en el convenio colectivo controvertido deben aceptarse de forma incondicional pese a tener efectos contrarios a la competencia cuando se demuestre que son realmente necesarias para impedir el dumping social. En caso contrario, las disposiciones controvertidas debilitarían la competencia entre autónomos (y, potencialmente, entre empresarios), produciendo escasos o incluso nulos beneficios para los trabajadores asalariados.

95. No carece de interés el hecho de que la interpretación del artículo 101 TFUE que propongo al Tribunal de Justicia parece ser ampliamente conforme con una serie de sentencias dictadas por la US Supreme Court sobre la aplicación de la Sherman Act en el marco de las controversias laborales, a lo que FNV se ha referido en sus observaciones escritas.

96. Sin embargo, antes de abordar esos asuntos, ha de destacarse que, pese a lo similares que puedan ser los marcos jurídicos pertinentes de la Unión y de Estados Unidos, no son idénticos. En particular, en el ordenamiento jurídico de la Unión no existen disposiciones legales expresas análogas a las contenidas en la Clayton Act [33] o en la Norris-La Guardia Act, [34] que establecen una excepción explícita de la normativa sobre competencia para «los sindicatos en la medida en que actúen en su interés propio y sin relación con otras asociaciones que no sean de carácter laboral». A pesar de esta diferencia, en mi opinión puede apreciarse un cierto paralelismo. [35]

97. En el asunto AFM v. Carroll, [36] la US Supreme Court confirmó la validez de una serie de precios mínimos (en lo sucesivo, «lista de precios») que un sindicato (que representaba a músicos y directores de orquesta) [37] exigía a los directores de orquesta aplicar a la hora de celebrar contratos con quienes requerían sus servicios. Aunque la Federal Court of Appeal había considerado que la lista de precios infringía por sí misma la Sherman Act, en la medida en que hacía referencia a precios y no a salarios (puesto que los directores de orquesta son autónomos y no asalariados), la US Supreme Court rechazó dicho enfoque porque pasaba por alto «la necesidad de indagar más allá de la forma». La US Supreme Court consideró que el elemento clave en ese caso no era si la lista se refería a precios o a salarios, sino si dicha lista protegía los salarios de los músicos contratados por el director. Al considerar que así era, la US Supreme Court declaró que la lista de precios estaba comprendida en la excepción relativa a las relaciones laborales de la Sherman Act. [38]

98. En el asunto Allen Bradley Co. v. Local Union no. 3, sin embargo, la US Supreme Court insistió en que la Sherman Act no permite a los sindicatos «colaborar con grupos ajenos al ámbito laboral para crear monopolios empresariales y controlar la comercialización de bienes y servicios». [39] Además, en el asunto United Mine Workers v. Pennington, la Supreme Court también declaró que «un sindicato pierde el beneficio de la excepción de la aplicación del Derecho de la competencia cuando queda

33 — Clayton Antitrust Act, 15 U.S.C. §§ 12 a 27.

34 — Norris-La Guardia Act, 29 U.S.C. §§ 101 a 115.

35 — Dado que el Abogado General Jacobs, en las conclusiones presentadas en el asunto Albany (EU:C:1999:28), puntos 96 a 107, ha analizado en profundidad el marco estadounidense en este ámbito, me remito a dichas conclusiones para una descripción más general. En las presentes conclusiones me limitaré a mencionar algunas de las sentencias de la US Supreme Court a las que FNV se ha referido expresamente.

36 — 391 U.S. 99 (1968).

37 — La expresión «directores de orquesta» se refiere a los músicos que llegan a acuerdos con quienes contratan los servicios de la orquesta.

38 — Sherman Antitrust Act, 15 U.S.C. §§ 1 a 7.

39 — 325 U.S. 797 (1945).

claramente demostrado que ha convenido con un grupo de empresarios imponer una determinada escala salarial a otras unidades de negociación […]. Esto es así aun cuando la participación del sindicato en esa colaboración constituya un compromiso para obtener los mismos salarios, jornada laboral u otras condiciones de empleo de los restantes empresarios del sector».[40]

99. Interpreto estas resoluciones en el sentido de que respaldan la idea de que el concepto de mejora directa de las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores asalariados no debe interpretarse de forma excesivamente estricta. La circunstancia de que una disposición de un convenio colectivo establezca honorarios mínimos para los autónomos que compiten con trabajadores por cuenta ajena por el mismo trabajo no basta, por sí misma, para que tales normas queden sujetas a la normativa sobre competencia. Dichas disposiciones convencionales deben perseguir efectivamente su objetivo declarado y no intentar ayudar a las empresas a limitar la competencia entre ellas. Además, tales resoluciones invitan a la cautela a la hora de analizar, a la luz de las normas sobre competencia, el comportamiento de los sindicatos que intentan imponer las condiciones laborales que han negociado a otras categorías de profesionales que están fuera del ámbito de aplicación de sus convenios colectivos.

100. Por lo tanto, procede concluir que corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si se cumplen los requisitos de la excepción Albany en relación con las disposiciones de que se trata del convenio colectivo controvertido. A dicho efecto, el órgano jurisdiccional remitente debe determinar, en particular, si dichas disposiciones mejoran directamente las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores asalariados, previniendo real y efectivamente el dumping social pero sin ir más allá de lo necesario para lograr ese objetivo.

IV. **Conclusión**

101. A la luz de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones planteadas por el Gerechtshof ’s-Gravenhage del modo siguiente:

«Las disposiciones de un convenio colectivo celebrado entre una asociación de empresarios, por un lado, y sindicatos que representan a trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, por otro, en las que se determina que los autónomos, que sobre la base de un contrato por obra o servicio realizan para un empresario el mismo trabajo que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo, deben percibir una tarifa mínima determinada están:

— comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE si se concluyen en representación y en beneficio de trabajadores autónomos;

— excluidas del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE si se concluyen en representación y en beneficio de trabajadores asalariados y mejoran directamente sus condiciones de empleo y de trabajo. Corresponderá al órgano jurisdiccional remitente determinar si las disposiciones de que se trata mejoran directamente las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores asalariados, previniendo real y efectivamente el dumping social pero sin ir más allá de lo necesario para lograr ese objetivo.»

40 — 381 U.S. 657 (1965).