

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La tensión entre lo individual y lo colectivo en el ámbito de la tutela de los trabajadores autónomos no empleadores*

Esther GUERRERO VIZUETE**

RESUMEN: La proliferación de nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales online prestadas mayoritariamente por trabajadores autónomos sin asalariados a su cargo está desembocando en una precarización de sus condiciones de trabajo, consecuencia, en gran medida, de los obstáculos normativos que impiden una negociación colectiva de sus condiciones de trabajo equivalente a la que disponen los trabajadores asalariados. Esta situación trata de ser corregida por la Comisión Europea a través de unas Directrices con las que pretende favorecer la inclusión en el ámbito de los convenios colectivos de aquellos trabajadores autónomos no empleadores que se encuentren en una situación de vulnerabilidad. El presente trabajo analizará bajo qué parámetros se admitirá una negociación colectiva de los trabajadores autónomos sin quedar sometidos a la normativa antitrust y quiénes son los sujetos que podrán defender mejor sus intereses como parte negociadora, teniendo en cuenta la tradicional tensión que, en el ámbito de trabajo autónomo, existe entre la tutela individual y la colectiva.

Palabras clave: Trabajadores autónomos, negociación colectiva, normativa antitrust, representatividad.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Derecho de la competencia y trabajador autónomo: su conexión según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 3. La apuesta de la Comisión Europea por una negociación colectiva en el ámbito del trabajo autónomo. 3.1. Autónomos no empleadores equiparables a los asalariados. 3.2. Autónomos no empleadores con un poder negociador debilitado. 4. Legitimación negociadora y eficacia del acuerdo colectivo. 4.1. La cuestión de la representatividad en la negociación de los acuerdos colectivos. 4.2. La eficacia de los pactos colectivos suscritos por trabajadores autónomos no empleadores. 5. Valoraciones conclusivas. 6. Bibliografía.

* En este trabajo se utilizará el masculino genérico (forma masculina no marcada) comprensivo de una referencia aplicable tanto a trabajadores como a trabajadoras por cuenta propia.

** Profesora Agregada Serra Hünter, Universitat Rovira i Virgili (España); miembro del Grupo de Investigación *Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad* reconocido como grupo de investigación consolidado y que cuenta con el apoyo del Departamento de Investigación y Universidades de la Generalitat de Catalunya (2021 SGR 00162).



Tension between the Individual and Collective in the Field of Protection of Self-Employed Non-Employers

ABSTRACT: The proliferation of new forms of work through on-line digital platforms provided mainly by self-employed workers without employees is leading to a precariousness of their working conditions, a consequence, mostly, of the regulatory obstacles that prevent collective bargaining of their working conditions equivalent to those available to salaried workers. This situation is intended to be corrected by the European Commission through Guidelines with which it aims to promote the inclusion in the scope of collective agreements of those self-employed non-employer workers who are in a vulnerable situation. This work will analyse under what parameters collective bargaining of self-employed workers will be allowed without being subject to antitrust regulations and who are the subjects who will be able to best defend their interests as a negotiating party, considering the traditional tension that, within self-employed workers, exists between individual and collective guardianship.

Key Words: Self-employed workers, collective bargaining, antitrust regulations, representativeness.

1. Introducción

El trabajo autónomo es una realidad que se impone cada vez con más fuerza en nuestra realidad productiva¹. La generalización de las plataformas digitales, que promueven nuevos modelos de negocio disruptivos respecto a las estructuras productivas existentes con anterioridad, ha generado un importante aumento del colectivo de trabajadores autónomos. Entre los motivos que favorecen la realización de una actividad autónoma se encuentra la creciente tendencia de la población trabajadora a priorizar la gestión flexible del tiempo, centrada particularmente en el equilibrio entre vida laboral y vida personal², sin sujeción a ninguna organización productiva, siendo prestados por trabajadores cualificados, profesionales liberales que llevan a cabo servicios de traducción, creación de contenidos y multimedia, desarrollo de software o gestión de datos, entre otros³.

Sin embargo, el trabajo en plataformas también tiene sus sombras: está constituyendo una “capa flexible” de mano de obra caracterizada por unas relaciones de trabajo poco estables, que pueden romperse fácilmente en caso de necesidad para volver a ser restablecidas cuando se incrementa la demanda⁴. A ello ha de unirse la falta de transparencia en los instrumentos de supervisión que se utilizan, la gestión algorítmica de la oferta y la demanda o la ausencia de trazabilidad en la identificación del lugar geográfico desde el que operan, todo lo cual conduce a unas condiciones laborales que distan de ser las adecuadas.

La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, trata de responder a los cambios producidos por la transformación digital en el mercado laboral, señalando entre sus

¹ Eurostat cifra en casi 26 millones los trabajadores autónomos existentes en la Unión Europea, siendo España el cuarto país con mayor número de trabajadores por cuenta propia tras Polonia, Francia e Italia, país que ocupa el primer puesto. Datos disponibles en EUROSTAT, *Self-employment by sex, age and occupation (1 000)*, en ec.europa.eu/eurostat, 13 diciembre 2024.

² Este colectivo valora la autonomía y la flexibilidad como el mayor beneficio de trabajar por cuenta propia. Datos contenidos en INFOAUTÓNOMOS, UNIVERSIDAD DE GRANADA, *ENA 2023. Estudio Nacional del Autónomo*, 2023.

³ España es el país que más demanda servicios en línea referidos a desarrollo de software y tecnología con casi el 41% del total de servicios solicitados, seguida de Alemania (39,3%), Italia (38,5%) y Francia (36,4%). Un porcentaje que se eleva al 52,4% en la India. *Vid.* F. STEPHANY, O. KASSI, U. RANI, V. LEHDONVIRTA, *Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market*, en *Big Data & Society*, 2021, vol. 8, n. 2.

⁴ *Vid.* Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Uso abusivo del estatuto de trabajador autónomo» (2013/C 161/03).

objetivos la mejora de las condiciones laborales aplicables a todas las personas que trabajan a través de plataformas con el fin de garantizar el disfrute de los derechos que como trabajadores les corresponden. Se persigue enmarcar la actividad por cuenta propia dentro de los mismos márgenes del “trabajo digno”⁵ que se postulan para el trabajador asalariado. Su objetivo no es otro que corregir una trayectoria cada vez más manifiesta de devaluación de sus condiciones de trabajo.

Téngase en cuenta que los autónomos digitales a menudo prestan sus servicios en plataformas que utilizan el método de subasta de tareas consistente en someter la fijación del precio del servicio al juego de la libre competencia entre los potenciales prestadores. Quien se ofrezca a trabajar por el importe más bajo será el que finalmente realice esa tarea. En otras ocasiones, las condiciones de ejecución, entre ellas la retribución, es fijada unilateralmente por la plataforma sin que el autónomo tenga capacidad para negociar los aspectos relacionados con la misma. Junto a ello, la posibilidad de prestar servicios para varias plataformas, al no exigirse exclusividad al trabajador, desemboca en relaciones contractuales de corta duración que dificultan la interacción con otros proveedores de servicios “competidores”, y, en consecuencia, la generación de una conciencia de grupo que supere el individualismo que les caracteriza en orden a articular una reacción colectiva frente a las condiciones que les son impuestas por las plataformas⁶. Como apunta Rodríguez Fernández, «ni el territorio, ni la empresa ni la profesión son elementos de cohesión de los trabajadores de plataformas: aislados geográficamente no tienen elementos de referencia que les sirva para unirse con otros con el fin de organizarse y actuar en defensa de sus intereses comunes»⁷.

El origen de esta situación podemos situarlo, por un lado, en la débil protección colectiva del que se les dota para la defensa de sus intereses y demandas profesionales; y por otro, en la rígida aplicación de la normativa sobre competencia que considera al trabajador autónomo no empleador como un operador económico independiente (empresa) sin entrar a valorar

⁵ Esta referencia es una traslación del concepto “trabajo decente” utilizado por la Organización Internacional del Trabajo, considerando como tal aquel trabajo productivo en el que se protegen los derechos, se generan unos ingresos justos y está dotado de una adecuada protección social. Para un mayor estudio de este concepto *vid.* A. BAYLOS GRAU, *Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto*, en *Derecho & Sociedad*, 2016, n. 46, p. 22.

⁶ Sirva de ejemplo la plataforma The Work Crowd. Entre [sus condiciones](#), Sección tres, § 20, establece que si la empresa contrata como empleado al autónomo o éste le presta servicios fuera de la plataforma le ha de pagar el 20% + IVA de lo que prevea abonarle durante un período de 52 semanas.

⁷ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Sindicalismo y negociación colectiva 4.0*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 144, p. 37.

su particular situación (de debilidad o de fortaleza económica) en el mercado de bienes y servicios en el que interviene. En definitiva, unas circunstancias que no tienen un adecuado reflejo en términos de tutela colectiva, lo que lleva a establecer en los distintos países regulaciones que pueden llegar a ser manifiestamente insuficiente para quienes, al albur de la digitalización, desarrollan como trabajadores autónomos una actividad online a través de plataformas digitales. Esto sucede, particularmente en el caso de España, cuya regulación no concreta de modo adecuado en qué medida los trabajadores autónomos no empleadores pueden ejercer una acción colectiva en defensa de sus intereses profesionales⁸.

De este modo, asistimos a una creciente precarización del trabajo autónomo que se retroalimenta de una regulación normativa que deja al margen de la negociación colectiva a sectores enteros de la sociedad⁹. Al análisis de esta problemática se dirige el presente trabajo para lo cual se realizará: 1) un breve recorrido por el estatus que la jurisprudencia europea ha atribuido al trabajador autónomo cuando ha enjuiciado su actividad negociadora poniéndola en conexión con el derecho de la competencia; 2) la senda trazada por la Comisión Europea para tratar de corregir esa situación estableciendo las bases para una negociación colectiva más inclusiva; 3) concluiremos determinando aquellos obstáculos existentes en el ordenamiento español que dificultan la superación de la tensión existente entre el plano individual y el colectivo en la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos no empleadores que prestan sus servicios online en plataformas digitales.

2. Derecho de la competencia y trabajador autónomo: su conexión según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El principal obstáculo para la integración de los autónomos en el

⁸ El Tribunal Constitucional en su sentencia 98/1985, de 29 de julio, señaló que quienes trabajan por cuenta propia no son “genuinamente” trabajadores, negándoles la tutela de sus intereses a través de un sindicato propio sobre la premisa de que el ejercicio de la actividad sindical, «caracterizada por la existencia de otra parte ligada al titular del derecho por una relación de servicios y frente a la que se ejercita una serie de derechos como los de huelga, de negociación colectiva y de conflicto, no puede ser ejercida por un sindicato de trabajadores autónomos» (FJ 2º). De este modo, los trabajadores autónomos quedaron fuera del ámbito subjetivo del derecho de Libertad sindical, remitiéndose su defensa colectiva a la libertad de asociación en general y al asociacionismo empresarial, en particular.

⁹ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Todos eran mis hijos: el derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, en *Derecho & Sociedad*, 2019, n. 53, p. 186.

ámbito de la negociación colectiva proviene de la normativa sobre defensa de la competencia. El art. 101 TFUE señala que son incompatibles con el mercado interior y, en consecuencia, están prohibidos, todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de empresas y las prácticas concertadas que pudieran afectar al comercio entre los Estados miembros y que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear la competencia dentro del mercado interior; en particular, tienen esta naturaleza los acuerdos que consistan en la fijación directa o indirecta de los precios de compra o de venta y otras condiciones de transacción.

Es reiterada la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que rechaza la exclusión de los acuerdos colectivos celebrados entre trabajadores autónomos y sus empresas del ámbito de las normas antitrust. De este modo, el TJUE procede a interpretar de forma desigual el alcance del Derecho de la competencia según se trate de un convenio colectivo negociado en favor de trabajadores asalariados y aquel otro que pudiera incluir en su ámbito de aplicación a trabajadores autónomos, estableciendo una línea divisoria entre ambos. Respecto de los primeros, reconoce que los objetivos de política social quedarían seriamente comprometidos si los interlocutores sociales quedasen sometidos al contenido del art. 101 TFUE por lo que, aun cuando los acuerdos colectivos celebrados entre representantes de los trabajadores asalariados y de los empresarios producen efectos restrictivos sobre la competencia los excluye de su ámbito de aplicación¹⁰.

En consecuencia, un convenio colectivo negociado entre interlocutores sociales y que contribuye a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados no está sometido a las normas de defensa de la competencia. Esta línea interpretativa se contiene en el asunto *Albany International BV*¹¹ dando lugar a lo que se conoce como doctrina *Albany*. En ella se establecen dos requisitos acumulativos que debe tener un convenio colectivo para quedar fuera del ámbito de la normativa antitrust: a) debe estar celebrado en el marco de una negociación entre representantes de trabajadores y empresarios; b) debe contribuir directamente a mejorar las

¹⁰ «Cuando un convenio colectivo mediatiza la actuación de la empresa en el mercado podría considerarse un acuerdo colusorio puesto que podría tener como efecto “impedir, restringir o falsear la competencia en todo o en parte del mercado nacional”» (I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J. MERCADER UGUINA, *La negociación colectiva en el ordenamiento de la Unión Europea y sus fronteras con el Derecho de defensa de la competencia*, en D. CERRUTTI BUENDÍA, P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI (coords.), *Derecho de la competencia y negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 131).

¹¹ STJUE 21 septiembre 1999, asunto C-67/96, *Albany International BV c. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*.

condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores¹². Como señala Cruz Villalón con esta jurisprudencia lo que se instituye es que «la negociación colectiva se desarrolla extramuros de las reglas prohibitivas de los acuerdos contrarios a la competencia pues resulta consustancial a la propia negociación colectiva alterar las reglas de la oferta y de la demanda en el mercado de trabajo»¹³.

Tratándose de trabajadores autónomos, en el asunto *Pavlov y otros*¹⁴ se declara la plena aplicación de las normas antitrust a un acuerdo colectivo por el que se establecía la afiliación obligatoria de los miembros de una profesión liberal (médicos especialistas) a un fondo de pensiones encargado de la gestión de las pensiones complementarias. El TJUE subraya que el Tratado no contiene ninguna disposición que incite a los miembros de profesiones liberales a celebrar acuerdos colectivos destinados a mejorar sus condiciones de empleo y de trabajo¹⁵ y sobre la premisa de que los profesionales liberales reciben su remuneración de los clientes y asumen los riesgos financieros inherentes al ejercicio de su actividad¹⁶, los califica de agentes económicos al desarrollar una actividad económica, entendiéndose por tal, cualquier acción consistente en ofrecer bienes o servicios a un determinado mercado. En consecuencia, niega que los acuerdos que

¹² Esta exclusión no es en modo alguno absoluta, estando condicionada a un previo examen sobre la naturaleza y objeto de cada acuerdo. En España, la Autoridad de Competencia se ha pronunciado en numerosas ocasiones declarando la nulidad de cláusulas convencionales por ser contrarias a la normativa antitrust. Sirva de ejemplo su Resolución de 29 de enero de 2007, expediente 607/06 (Ayuda a domicilio), en la que señaló que la cláusula convencional por la que se establecía un precio mínimo de referencia para los servicios prestados a los clientes, con expresa mención a la incidencia que las condiciones económicas pactadas tendrían en los precios, pretendía regular el beneficio empresarial y eliminar la competencia en el mercado de la prestación de servicios de ayuda a domicilio.

¹³ J. CRUZ VILLALÓN, *El derecho de la competencia como límite de la negociación colectiva*, en *Temas Laborales*, 2019, n. 147, p. 19.

¹⁴ STJUE 12 septiembre 2000, asunto C-180/98, *Pavel Pavlov y otros c. Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*.

¹⁵ En opinión de J. CABEZA PEREIRO, *Derecho de la competencia, libertad de establecimiento y de colectivización de las relaciones de trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2015, n. 3, p. 7, «El argumento subyacente de que, a fin de cuentas, la Unión Europea no ha previsto mecanismos de diálogo social para el trabajo por cuenta propia similares a los existentes para el trabajo asalariado a partir del Tratado de Maastricht es muy poco convincente desde una perspectiva de toma en consideración de los derechos fundamentales».

¹⁶ La pérdida de la condición de operador económico independiente se produce según el TJUE cuando no soportan ninguno de los riesgos resultantes de los contratos negociados por el comitente y operan como auxiliares integrados en la empresa del comitente. *Vid.* STJUE 24 octubre 1995, asunto C-266/93, *Bundeskartellamt c. Volkswagen AG y VAG Leasing GmbH*.

negocien estén excluidos de la normativa sobre competencia.

La línea divisoria entre trabajo autónomo y trabajo asalariado se puso de nuevo de manifiesto en el asunto *FNV Kunsten Informatie en Media*¹⁷ en el que se analizaba la naturaleza de un acuerdo colectivo negociado por un sindicato que representaba tanto a trabajadores asalariados como a trabajadores autónomos y en el que se fijaban los honorarios mínimos a percibir por los músicos autónomos que sustituyeran a los músicos asalariados. En esta ocasión, a pesar de su naturaleza, fruto del acuerdo entre un sindicato que representa a los trabajadores autónomos afiliados y de los empresarios clientes, y a pesar de su objeto, destinado a mejorar las condiciones en las que prestan sus servicios, considera el Tribunal que la fijación de honorarios mínimos mediante un acuerdo negociado por un sindicato que representa a trabajadores autónomos no es resultado de la negociación colectiva, ya que el sindicato estaría actuando como asociación empresarial no como interlocutor social, por lo que el pacto sobre honorarios mínimos se había celebrado entre empresas quedando plenamente sometido a la prohibición de prácticas colusorias contenida en el art. 101 TFUE¹⁸.

Tenga en cuenta el lector que el Derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos está presente en diversas normas tanto internacionales como comunitarias. Así los Convenios OIT n. 87, n. 98, n. 141 o n. 154, la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 28) o la Carta Social Europea (art. 6)¹⁹. Este reconocimiento, no obstante, se compadece mal con las dificultades a las que se enfrentan las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales para concluir acuerdos colectivos que aglutinen a este colectivo de trabajadores. En este sentido, la inseguridad jurídica proveniente de las limitaciones que contiene el Derecho de la

¹⁷ STJUE 4 diciembre 2014, asunto C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*.

¹⁸ En sus conclusiones el Abogado General Nihls Wahl señaló que «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 solo iría diametralmente en contra de las disposiciones del Tratado en materia de competencia y de política social, sino que 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» (apartado 62).

¹⁹ Un análisis del contenido de estas y otras normas y su conexión con el trabajo autónomo en J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Las relaciones colectivas en las actividades fronterizas*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios. XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2016, pp. 94-97.

competencia se puede manifestar desde una doble perspectiva: por un lado, a través de la Autoridad de Competencia y su tendencia a considerar como conducta colusoria cualquier pacto colectivo que fije precios u otras condiciones de prestación referidas a trabajadores autónomos; y por otro, desde las propias plataformas y empresas que pueden justificar su escaso interés en la celebración de acuerdos colectivos bajo el argumento de que violan la normativa sobre competencia²⁰.

3. La apuesta de la Comisión Europea por una negociación colectiva en el ámbito del trabajo autónomo

La creciente desprotección a la que están sujetos muchos trabajadores autónomos, quienes a pesar de su independencia, se encuentran en una situación de desequilibrio en sus relaciones jurídicas llevó al Parlamento Europeo a instar a la Comisión a que presentase «una revisión específica del Derecho de la competencia de la UE para permitir la fijación de precios colectivos en el caso de los trabajadores por cuenta propia precarios, con el fin de garantizar un mejor equilibrio en cuanto a la capacidad de negociación y un mercado interior más justo»²¹.

La Comisión Europea fue sensible a esta problemática y puso en marcha una iniciativa con el fin de delimitar el ámbito subjetivo de la legislación de la UE en materia de competencia, permitiendo que, en determinadas circunstancias, puedan pactarse convenios colectivos destinados a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos. Tras la elaboración de un Proyecto de Directrices se abrió un periodo de consultas durante ocho semanas destinado a recopilar los comentarios de las partes interesadas, tras el cual se redactó un borrador de Comunicación (diciembre de 2021) que, posteriormente, se materializó en las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la Competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, de septiembre de 2022²². El término “convenio colectivo” utilizado por la Comisión es

²⁰ Vid. OECD, *The Future of Work. Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers*, 2020, p. 4.

²¹ Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas (2020/2084(INI)), § 27.

²² 2022/C 374/02. Esta propuesta está vinculada a la elaboración de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. A través de ambos documentos se persigue mejorar las condiciones de trabajo de quienes prestan servicios en plataformas digitales, ya se trate de autónomos o de asalariados.

equivalente a «acuerdo negociado colectivamente entre autónomos no empleadores o sus representantes y sus contrapartes», estando referidos a sus condiciones de trabajo. Precisa, asimismo, que este concepto «se entiende sin perjuicio de la definición de “convenio colectivo” utilizada en los Estados miembros en el contexto del diálogo social»²³.

A pesar de la importancia de su contenido, estamos ante un instrumento de *soft law* que como la propia Comisión aclara «ni crea[n] derechos u obligaciones sociales ni tiene[n] por objetivo modificar las definiciones de los términos “trabajador” o “autónomo” con arreglo al Derecho nacional o de la Unión», siendo su finalidad explicar «cómo la Comisión aplicará las normas de competencia de la UE a los convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo de determinados autónomos»²⁴. Una aclaración que contribuirá a la dignificación de las condiciones laborales de estos trabajadores y que ya está siendo objeto de consulta ante la Autoridad española de competencia por parte de asociaciones y colegios profesionales y en las que se confirma que ésta seguirá las orientaciones de las Directrices y, por tanto, no intervendrá²⁵. Un importante avance, por cuanto, hasta este momento, la Autoridad española de competencia había manifestado en reiteradas ocasiones que el establecimiento de una recomendación colectiva sobre honorarios mínimos por parte de las asociaciones profesionales estaba comprendido en el ámbito de la prohibición de acuerdos restrictivos de la competencia, dada su finalidad orientadora sobre el precio de los servicios, aun cuando se admitiese que el colectivo al que se dirigía esa recomendación podía tener un margen de negociación muy limitado²⁶.

²³ § 2.c.

²⁴ COMISIÓN EUROPEA, *Preguntas y respuestas: La Comisión adopta directrices sobre los convenios colectivos de autónomos*, en commission.europa.eu, 29 septiembre 2022.

²⁵ En este sentido, sirva de ejemplo la respuesta ofrecida por la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia (CNMC) en septiembre de 2023 a la consulta efectuada por los representantes de profesionales sanitarios sobre la posible aplicación de las Directrices a la negociación colectiva entre estos profesionales autónomos y las aseguradoras y/o grupos hospitalarios. En ella se establece que la Dirección de competencia no intervendrá sobre la eventual negociación colectiva entre los profesionales sanitarios que ejercen la actividad privada y/o sus representantes con las compañías aseguradoras y/o grupos hospitalarios, siempre y cuando su objetivo sea mejorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores autónomos (en este caso, mediante la mejora de su remuneración). Recuerda, no obstante, que son las propias empresas o asociaciones las que deben autoevaluar sus prácticas y acuerdos para que respeten la normativa de competencia (Respuesta CNMC 27 septiembre 2023, CNS/DC/902/23, *Aplicación Directrices CE autónomos a profesionales sanitarios*).

²⁶ La recomendación colectiva de una tabla orientativa de honorarios mínimos por parte de asociaciones profesionales que integraban a guionistas autónomos se consideró

Las Directrices señalan que serán los autónomos que no tengan asalariados a su cargo quienes podrán negociar colectivamente sus condiciones de trabajo sin correr el riesgo de quedar afectados por el contenido del art. 101 TFUE. Con el fin de precisar su ámbito subjetivo, los define como personas sin vínculo contractual laboral y que dependen principalmente de su trabajo personal para vivir. Se pone el acento en la realización directa de la prestación, especificando que la utilización de los bienes o activos que sean necesarios para su desarrollo, en cuanto medios auxiliares para la prestación del servicio final, no desvirtuarán la dependencia requerida para quedar incluido en esta categoría de trabajador.

En concreto, para quedar excluidos del ámbito de la normativa antitrust se requiere que se trate de autónomos no empleadores que a) se encuentren en una situación equiparable a los trabajadores asalariados o b) su posición negociadora sea débil por estar vinculados a una contraparte que tiene un cierto nivel de potencia económica. Es pues, la situación de vulnerabilidad en la que se puede encontrar este colectivo el factor clave que propiciará la exclusión de sus acuerdos colectivos de la órbita del Derecho de la competencia, sentando las bases para poner fin a la progresiva devaluación de sus condiciones de trabajo.

3.1. Autónomos no empleadores equiparables a los asalariados

Dentro de la categoría de autónomos no empleadores en situación equiparable a los trabajadores asalariados, se incluyen tres categorías de autónomos con un perfil muy delimitado:

- a. *trabajadores autónomos dependientes económicamente* (TRADE). Se considera que estos trabajadores se encuentran en una posición de debilidad contractual debido a su situación de dependencia económica. En el ámbito europeo, la dependencia económica existe cuando el trabajador autónomo obtiene el 50% de sus ingresos totales por rendimientos del trabajo de una sola contraparte. En el

contraria al art. 1 de la Ley de Defensa de la Competencia (Ley 15/2007, de 3 de julio) «al tener por objeto y potencial efecto orientar los precios de la prestación de servicios por el colectivo de guionistas, falseando la competencia en el mercado». No obstante, señala que «La conducta (prohibida) se dirige a un colectivo de profesionales autónomos que trabajan por cuenta propia [...]. Su poder de negociación es limitado, lo que también ha de tomarse en cuenta a la hora de ponderar el alcance de la infracción» (Resolución de la Comisión Nacional de la Competencia 3 octubre 2012, S/03711/11). En este sentido, son muchos los pronunciamientos recaídos habiendo sido todos ellos confirmados por la jurisdicción contenciosa-administrativa.

ordenamiento español, sin embargo, este porcentaje se eleva al 75% configurándose como un nivel mínimo por lo que indirectamente se admite que un grado de dependencia del 100% no desnaturaliza la calificación del trabajador como autónomo siempre que concurren los demás requisitos exigidos legalmente²⁷;

- b. *trabajadores autónomos no empleadores que trabajan codo con codo con trabajadores asalariados*. La Fundación Europea para las condiciones de vida y trabajo (Eurofound), en sus informes sobre *Nuevas formas de empleo*, recoge distintas fórmulas de flexibilización del trabajo a las que están recurriendo las empresas y que son desarrolladas por trabajadores autónomos²⁸. Es generalizado el recurso a la externalización de actividades, y con ella, es cada vez más frecuente encontrar ejemplos en los que trabajadores autónomos prestan sus servicios junto a trabajadores asalariados en el mismo centro de trabajo. Piénsese en la contratación de un trabajador autónomo para la realización de un proyecto de crecimiento estratégico complementario al que desarrollan los trabajadores asalariados en plantilla. Las particularidades que pueden presentarse en el ejercicio de su actividad, entre otras, sometimiento a la dirección de la empresa mermando su independencia, la sujeción a plazos o la remuneración en función de los resultados, debilita su posición negociadora por lo que «deben poder celebrar convenios colectivos con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo»²⁹;
- c. *trabajadores autónomos no empleadores que trabajan a través de plataformas digitales*. La mejora de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en plataformas ha sido una preocupación constante de la Comisión Europea. Muestra de ello es que las Directrices que se analizan en el presente trabajo forman parte de un paquete de medidas que van destinadas precisamente a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en plataformas³⁰.

²⁷ *Vid.* art. 11, Ley 20/2007, de 11 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA). Un análisis más exhaustivo en E. GUERRERO VIZUETE, *El trabajo autónomo dependiente económicamente: un estudio jurídico laboral*, Lex Nova, 2012.

²⁸ Un estudio de estas nuevas formas de empleo en E. GUERRERO VIZUETE, A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *The Impact of New Forms of Self-Employment on Employment Law*, en *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2021, vol. 10, n. 3-2022, vol. 11, n. 1 (Joint Issue).

²⁹ § 26 de las citadas Directrices.

³⁰ La Comisión presentó en 2021 de forma conjunta la Comunicación *Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo*, COM(2021)761 final, la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataforma y, por último, el Proyecto de Directrices

El trabajo digital en línea, por contraposición al realizado de forma offline, se caracteriza por su invisibilidad lo que se traduce en un mayor riesgo de precarización. La reciente Directiva (UE) 2024/2831³¹ contiene dos previsiones que deben destacarse: por un lado, define qué es una plataforma digital de trabajo, excluyendo así a otras estructuras digitales que actúen en el mercado de bienes y servicios, en particular, las que actúan simplemente como intermediarias entre el prestador autónomo y los consumidores; y por otro, distingue entre trabajador de plataformas, al que considera asalariado³², y «la persona que realiza trabajo en plataformas» cualquiera que sea el *nomen iuris* con el que se designe su relación contractual.

Las plataformas digitales de trabajo offline prestan el servicio demandando por el cliente de forma local y física. Su laboralidad, teniendo en cuenta las condiciones en que se realiza, está siendo reconocida por los tribunales a diferencia de lo que sucede en las plataformas digitales de trabajo online, cuyas prestaciones de servicios son realizadas mayoritariamente por trabajadores autónomos y sin que hasta la presente se haya cuestionado con la misma «intensidad» la naturaleza de esta relación jurídica. Pensemos en plataformas como The Work Crowd, Upwork, Clickworker o Peopleperhour, cuyo modelo de negocio se basa en ofrecer a trabajadores autónomos los servicios que previamente le han sido demandados por los clientes. De este modo, la plataforma proporciona a los trabajadores autónomos el acceso a un mayor número de prestaciones de las que podrían gestionar si no estuvieran integrados en ella si bien, y como contrapartida, las condiciones de su prestación son fijadas unilateralmente por la plataforma y ésta dispone de un elevado número de personas a las que ofrecer la realización del trabajo por lo que esto puede generar una determinación a la baja del precio de sus servicios.

Este nuevo tipo de trabajador autónomo no empleador, que actúa con autonomía y sin dependencia económica al poder diversificar las plataformas digitales a través de las cuales acceder a potenciales clientes, pero sometido a unas condiciones contractuales que son impuestas por ellas, también se encuentra en una situación equiparable a la de los

dirigido a aclarar la aplicación de la normativa sobre competencia a los convenios colectivos celebrados por autónomos.

³¹ En su exposición de motivos indica que su objetivo declarado es mejorar las condiciones laborales y los derechos sociales de las personas que trabajan a través de plataformas, con miras también a fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión Europea.

³² Según la Directiva, art. 2.1.d, trabajador asalariado es «toda persona que realiza trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o se considere que tiene una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia».

trabajadores asalariados. No hay que obviar que la Comisión parte de una realidad constatada desde las primeras manifestaciones de la *gig economy*: estamos ante trabajadores que se enfrentan a ofertas de trabajo definitivas, con poco o ningún margen para negociar las condiciones de su prestación, incluyendo entre ellas, la remuneración. De ahí, que las Directrices señalen que no contraviene la legislación sobre competencia de la Unión Europea la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo.

3.2. Autónomos no empleadores con un poder de negociación debilitado

La Comisión tampoco intervendrá contra aquellos convenios que celebren los autónomos no empleadores y sus contrapartes cuando exista un claro desequilibrio en el poder de negociación. De esta forma, y al margen de las tres categorías de autónomos anteriormente señaladas, se contempla la posibilidad de que otros autónomos no empleadores puedan negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. En este caso se trataría de trabajadores autónomos que se encuentran en una situación de desequilibrio a consecuencia de la cual no pueden influir en la determinación de sus condiciones de trabajo. Una debilidad contractual que podría ser combatida mediante la celebración de acuerdos colectivos en los que la fijación de precios, «dejos de falsear la competencia, la refuerzan a través de unas reglas de juego más equitativas»³³.

Las Directrices sitúan en este grupo a dos categorías de autónomos: a) quienes deben asumir la negociación de sus condiciones de trabajo frente a una contraparte que tiene una cierta fortaleza económica; b) quienes pueden asumir una negociación colectiva de conformidad con su legislación nacional o de la UE. A estos efectos, se entiende que la contraparte se encuentra en una situación de fortaleza económica cuando: a) represente a todo un sector o industria; b) su volumen de negocios anual total o balance anual sea superior a dos millones de euros; c) su plantilla sea igual o superior a diez personas. Si son varias las contrapartes intervinientes, se entenderá que existe fortaleza económica cuando rebasen conjuntamente uno de esos umbrales.

Estamos ante unos supuestos que pueden ser ampliados al admitirse que, dependiendo de las circunstancias individuales subyacentes, puedan

³³ J. CABEZA PEREIRO, *Negociación colectiva y derecho de la competencia: perspectiva europea*, en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, *Negociación colectiva y derecho de la competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 102.

existir otras situaciones de desequilibrio en el poder negociador (§ 35). Asimismo, se aclara que la negociación realizada por trabajadores autónomos no incluidos en el ámbito de aplicación de las Directrices no vulnera necesariamente la normativa sobre competencia, debiendo ser evaluados caso por caso al igual que cualquier otro acuerdo entre empresas (§ 12).

Por último, se recogen en las Directrices que la Comisión tampoco intervendrá en aquellos convenios colectivos celebrados por trabajadores autónomos no empleadores a los que, conforme a la legislación nacional, se les reconozca el Derecho de negociación colectiva o se les excluya del ámbito de aplicación de la normativa nacional sobre competencia, siempre que en ambos casos se trate de corregir un desequilibrio negocial y se persigan objetivos sociales; a título ejemplificativo, se alude a los convenios colectivos celebrados por autores, artistas intérpretes o ejecutantes autónomos no empleadores y sus contrapartes de conformidad con la normativa nacional que dé transposición a 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 digital³⁴.

4. Legitimación negociadora y eficacia del acuerdo colectivo

A través de sus Directrices la Comisión, haciéndose eco de las numerosas voces que defendían una intervención de las autoridades legislativas para corregir no solo las anomalías del mercado de productos sino también las del mercado laboral³⁵, trata de orientar a los Estados miembros sobre cuál debe ser el horizonte en la tutela colectiva de los autónomos no empleadores en situación de vulnerabilidad.

No obstante, si descendemos al ámbito de su aplicación práctica, el principal escollo al que nos podemos enfrentar proviene del propio individualismo que caracteriza al trabajador autónomo. Si la tasa de afiliación sindical puede calificarse de discreta en el ámbito del trabajo asalariado, el asociacionismo del trabajador autónomo no está en mejor situación³⁶. Al margen de los canales de representación establecidos por los

³⁴ Respecto de trabajadores autónomos que pueden quedar incluidos en la negociación colectiva conforme a su legislación nacional, sirva de ejemplo la Ley de competencia irlandesa (2002) que fue modificada en 2017 para introducir una enmienda por la que los periodistas, actores y músicos *freelance* podrían acogerse a los convenios colectivos.

³⁵ En este sentido, *vid.* E. LÓPEZ TERRADA, *Negociación colectiva y trabajadores autónomos*, en D. CERRUTI BUENDÍA, P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI (coords.), *op. cit.*, pp. 295-299.

³⁶ Apunta R. ESTEBAN LEGARRETA, *Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal*

distintos Estados miembros, y que serán objeto de posterior análisis en lo referente al ordenamiento español, la Directrices señalan que serán de aplicación a todas las formas de negociación colectiva realizadas conforme a la legislación y prácticas nacionales, ya se realicen por interlocutores sociales u otras asociaciones, o bien se produzcan en el marco de una negociación directa entre un grupo de trabajadores autónomos no empleadores o sus representantes con sus contrapartes o sus asociaciones representativas.

Hasta la presente son escasos los ejemplos de gestión directa del conflicto generado entre trabajadores digitales y plataformas con relación a sus condiciones de trabajo; básicamente se manifiestan en aquellos trabajos prestados de forma física y local, ya sea utilizando plataformas de peticiones³⁷ o a través de otros instrumentos como la plataforma sindical Tu respuesta sindical YA dirigida a la reivindicación, organización y denuncia vinculada al sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), RidersXDerechos o la Transnational Federation of Couriers que aglutina a los *riders* de 11 países europeos. Específicamente dirigida a los trabajadores online es la web Turkopticon, destinada inicialmente a recoger información sobre los malos solicitantes de servicios y tareas y posteriormente transformada en una organización sin fin de lucro enfocada a proteger a los trabajadores que prestan servicios para Amazon Mechanical Turk. Con el mismo formato Fairwork establece una serie de principios a través de los cuales se puntúan a las plataformas *cloud work*, es decir, aquellas en las que el trabajo se realiza en la nube (en línea) pudiéndose realizar desde cualquier lugar³⁸.

Unas instancias que, en definitiva, sirven de cauce a la denuncia, la publicidad del conflicto subyacente o la sensibilización de los usuarios respecto de su precarización, pero que no ostentan la legitimación necesaria para negociar con vocación de generalidad las condiciones de trabajo de estos colectivos.

al servicio de plataformas colaborativas, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cínca, 2018, p. 6, que esta situación puede ser consecuencia del «desapego creciente que expresan algunos sectores o subsectores de actividad hacia las centrales (sindicales) más consolidadas».

³⁷ A través de la plataforma de peticiones Coworker.org los conductores de Uber consiguieron la introducción en la aplicación de una función para que el cliente pueda abonar una propina.

³⁸ Vid. FAIRWORK, *Cloudwork (Online Work) Principles*, en fair.work, 13 febrero 2024.

4.1. La cuestión de la representatividad en la negociación de los acuerdos colectivos

A pesar de la amplitud con la que se señalan los sujetos que podrán negociar los acuerdos que quedarán cubiertos por las Directrices, en el ordenamiento español tan solo se contempla la negociación colectiva de condiciones de trabajo a través de tres instancias representativas: a) el sindicato; b) la asociación empresarial; c) las asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos.

Es generalizada la confianza que los trabajadores de plataformas tienen en el sindicalismo y en la organización colectiva a través de sindicatos³⁹. A simple vista, podría considerarse que el sindicato es el mejor posicionado para asumir la defensa colectiva de los intereses de los autónomos digitales⁴⁰, dada su larga experiencia en la acción reivindicativa y la dimensión global que tienen las plataformas digitales. De este modo, el sindicato se configura como la instancia representativa que puede unir lo disperso y heterogéneo bajo una misma premisa de partida: la lucha contra la precariedad mediante el establecimiento de unas condiciones de trabajo más dignas.

Esta opción requiere, sin embargo, de unos cambios legislativos que permitan superar los déficits de legitimación negociadora actualmente existentes con el fin de garantizar una adecuada representación de sus intereses en línea con el contenido de la Directrices de la Comisión. Téngase en cuenta que el trabajador autónomo no empleador tiene reconocido un Derecho de afiliación sindical limitado (art. 3.1, LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), pudiendo integrarse en un sindicato, pero no participar en la acción sindical que éste desarrolle⁴¹. Con esta previsión el

³⁹ «El 83% de los encuestados sugirieron [...] que los sindicatos debían negociar con las plataformas digitales» (E. VOSS, H. RIEDE, *Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa*, Confederación Europea de Sindicatos, 2018, p. 59).

⁴⁰ «Hay una corriente de pensamiento que entiende que ha llegado el momento de que el sindicato defienda al conjunto de la población trabajadora, sean o no autónomos» si bien «la acción sindical con respecto a estos trabajadores es especialmente problemática por su dispersión y por su falta absoluta de identidad profesional» (M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 37). En el mismo sentido, J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, en *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2019, n. 92, p. 25, también apuesta por superar la frontera existente entre trabajo autónomo y trabajo asalariado aproximándolos en torno a «este elemento central del trabajo decente que es el derecho de sindicación».

⁴¹ Es cuestión largamente debatida por la doctrina si los trabajadores autónomos no empleadores son o no titulares del derecho de libertad sindical. *Cfr.* J. LUJÁN ALCARAZ,

legislador demuestra que había tomado conciencia de la vulnerabilidad de un cierto colectivo de trabajadores autónomos, descubriendo «que el conflicto de intereses no solo tiene lugar entre trabajadores y empresarios sino también, en el ámbito de la contratación civil, mercantil o administrativa» ya que «el autónomo que realiza su actividad personal es titular de intereses claramente opuestos a los de la empresa en cuyo beneficio último desarrolla su actividad productiva»⁴².

Sin entrar a considerar otros aspectos que desbordan el objetivo de este trabajo como pudieran ser la transnacionalidad del trabajo en plataformas, especialmente en lo que respecta a la ubicación el centro de trabajo⁴³, y situando el análisis dentro de nuestros límites territoriales, la primera cuestión a dilucidar será el ámbito funcional de aplicación de un eventual pacto colectivo. Estamos ante una cuestión que no es pacífica en la doctrina laboralista, poniéndose de manifiesto tanto los peligros de reconducir la negociación al ámbito individual de cada plataforma (convenio de empresa)⁴⁴ como las dificultades inherentes a una negociación colectiva sectorial que aglutine a las distintas plataformas digitales⁴⁵.

En nuestra opinión el nivel sectorial de negociación puede ser el más adecuado teniendo en cuenta la movilidad que los trabajadores pueden tener entre las distintas plataformas y las ventajas que en términos de uniformidad de condiciones y de costes puede conllevar⁴⁶, aunque también

Marco general. Entre lo común y lo específico, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (dirs.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, 2017, pp. 395-397; M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes*, en *Revista de Derecho Social*, 2008, n. 42, pp. 21-22.

⁴² A. SELMA PENALVA, *La negociación colectiva de los trabajadores autónomos*, en *Revista de Derecho Social*, 2009, n. 46, pp. 196-197.

⁴³ Véase al respecto el interesante trabajo de A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, *El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 188, el que aborda la problemática que plantea la delimitación del centro de trabajo en este contexto.

⁴⁴ En esta posición se sitúa J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 23, para quien la prevalencia del convenio de empresa en este ámbito podrá desembocar en una «paulatina pérdida del papel que corresponde a la negociación colectiva en la disciplina de las relaciones laborales» y el consiguiente incremento de la contratación individual.

⁴⁵ La diversidad de actividades económicas desarrolladas por las plataformas dificulta el establecimiento de las unidades de negociación siendo dudoso que respecto de ellas pueda seguirse el modelo del telemarketing agrupado en un único convenio de contact-center. *Vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas realidades y formas de trabajo*, en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, *El Futuro Del Trabajo: Retos Para La Negociación Colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, p. 134.

⁴⁶ Señala J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 25, que «la fijación uniforme de condiciones de

plantea la dificultad de «definir en este caso cuál sería el sector, si la actividad económica que se realiza por medio de la plataforma (reparto o transporte) o la actividad económica que representan las propias plataformas (el conjunto de plataformas sería, en este caso, el sector de actividad)»⁴⁷.

La apuesta por una negociación colectiva sectorial que aglutine a las distintas plataformas digitales plantea la necesidad, como paso previo, de abordar la ausencia de interlocutores representativos para lo cual será preciso modificar los criterios de representatividad de las organizaciones sindicales presentes en nuestra normativa. La representatividad sindical fija la posición jurídica del sindicato y «sirve para valorar adecuadamente la aptitud de los sujetos negociadores llamados a desempeñar una función paralegislativa»⁴⁸. La representatividad en el ordenamiento español está conectada a la audiencia electoral⁴⁹ constituyendo «un círculo cerrado, de manera que no se da lo uno sin lo otro»⁵⁰. Téngase en cuenta que la audiencia electoral está directamente unida a un proceso electoral en el que no interviene el trabajador autónomo no empleador aun cuando preste servicios como tal en una empresa, por cuanto la participación en dicho proceso está reservada normativamente a los trabajadores asalariados de la misma⁵¹. De ahí que, difícilmente, podamos atribuir la condición de

trabajo para todas las empresas, especialmente cuando se trata de convenios sectoriales, unifican desde el punto de vista laboral los costes a efectos de la competencia mercantil. Desde esta perspectiva, la regulación uniforme del mercado de trabajo por parte del convenio colectivo facilita el libre juego de la concurrencia mercantil en términos de transparencia y ausencia de competencia desleal».

⁴⁷ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *La negociación colectiva en la economía de plataformas: actores y contenidos de los primeros convenios colectivos*, en F. BERTRANOU (ed.), *Reflexiones sobre el trabajo. Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad*, OIT, 2023, p. 134.

⁴⁸ F. VALDÉS DAL-RÉ, *La negociación colectiva en la Constitución*, en *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, p. 489. Sobre la función que desempeña la mayor representatividad en el contexto del Estado social y en el conjunto del sistema de relaciones laborales, véase la STC 63/2024, de 10 de abril (cuestión de inconstitucionalidad 3512-2020), y el comentario que sobre la misma efectúa A. BAYLOS GRAU, *Participación institucional y mayor representatividad (a propósito de la STC 63/2024, de 10 de abril)*, Brief AEDTSS, 2024, n. 59.

⁴⁹ «España es, quizá, el único país que utiliza este parámetro de forma exclusiva a la hora de conferir la representatividad, ignorando el referente de otros Estados que acuden, por ejemplo y preferentemente, a la implantación o a la independencia de las organizaciones obreras» (H. ÁLVAREZ CUESTA, *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*, Comares, 2006, p. 2).

⁵⁰ F. NAVARRO NIETO, *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993, p. 231.

⁵¹ Una situación que, como ya advirtiera J. CRUZ VILLALÓN, *La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales*, en *Relaciones Laborales*, 1999, n. 7, p. 11, ha colocado a estos trabajadores autónomos en una posición de marginalidad en el seno de

representativo a un sindicato que aglutina entre sus asociados a autónomos que son “afiliados fantasmas” al no participar en el proceso electoral que sirve para atribuir la condición de representativo⁵², evitando con ello situaciones en las que un acuerdo colectivo sectorial sea negociado por un sindicato que no representa a la mayoría de los autónomos no empleadores que, potencialmente, podrían quedar afectados por su regulación. Un obstáculo que podría ser salvado diversificando «los criterios de determinación de la representatividad por iniciativa de la autonomía colectiva»⁵³, particularmente a través de la utilización de criterios alternativos como pudiera ser el criterio de la afiliación sindical. Sobre este elemento sí que podría articularse una representatividad directa del sindicato que cuente con trabajadores autónomos no empleadores vulnerables entre sus asociados con el fin de negociar colectivamente sus condiciones contractuales, en línea con la vía abierta por la Comisión Europea, superando la presencia “fantasma” de estos colectivos en las organizaciones sindicales.

Cuestión distinta es la representatividad que puedan tener reconocidas

los sindicatos, al carecer de valor estratégico para estas organizaciones.

⁵² Un déficit representativo que se extiende también a las otras categorías de autónomos vulnerables señalados por las Directrices. Respecto de los autónomos dependientes económicamente, la LETA reconoció la posibilidad de negociar acuerdos de interés profesional a los sindicatos que los representen (así como a las asociaciones profesionales) con una eficacia contractual limitada a las partes firmantes y a los afiliados a ellos que expresamente presten su consentimiento para quedar obligados por el acuerdo. Otro tanto sucede con relación a los autónomos que trabajan “codo con codo” con trabajadores asalariados en la empresa y respecto de los cuales las Directrices señalan dos posibilidades de inclusión en los instrumentos colectivos: a) negociando convenios colectivos integrados exclusivamente por autónomos no empleadores que realizan tareas idénticas o similares a las que desarrollan los trabajadores asalariados del mismo empresario; b) convenios colectivos mixtos, integrados tanto por trabajadores por cuenta ajena como por trabajadores por cuenta propia en los mismos sectores, abriendo así la vía a la negociación de convenios sectoriales mixtos que representen los intereses de ambos colectivos de trabajadores.

⁵³ En opinión de F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 231, es «prioritario la promoción del criterio de la afiliación sindical. Es cierto que este criterio tiene algunos problemas aplicativos, como el de su verificación objetiva o el de dar pie a una intromisión estatal o empresarial en datos internos del sindicato. Tales objeciones deben ser relativizadas. Por un lado, creo que no existe motivos suficientes en la actualidad para recelar del conocimiento de los datos de afiliación sindical, que en todo caso pueden quedar al margen del conocimiento empresarial, correspondiendo la comprobación de su veracidad, así como la expedición de certificaciones a los efectos oportunos, a órganos administrativos con participación sindical». En la misma línea, R. MOLL NOGUERA, *Configuración institucional del convenio colectivo y acceso a los mercados*, en D. CERRUTI BUENDÍA, P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI (coords.), *op. cit.*, p. 160.

las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos debidamente registradas conforme al art. 21 LETA. Este precepto señala que tendrán la consideración de asociaciones representativas a nivel estatal y autonómico aquellas que demuestren una suficiente implantación en estos ámbitos para lo que se tendrá en cuenta, entre otros requisitos, el número de trabajadores autónomos afiliados⁵⁴. En consecuencia, los acuerdos colectivos que concierten estas asociaciones sí que tendrían el respaldo necesario para ser de aplicación general a todos los autónomos que prestan sus servicios en la/s plataforma/s digital/es con las que se hubiere pactado.

Las Directrices admiten también la exclusión de la normativa antitrust de aquellos acuerdos que se produzcan en el marco de una negociación directa entre un grupo de trabajadores autónomos no empleadores o sus representantes con sus contrapartes o sus asociaciones representativas. Sin embargo, la negociación de acuerdos a nivel de empresa se encuentra asimismo con un vacío normativo al no prever la LETA un procedimiento de designación de representantes de modo similar a la regulación existente en la normativa laboral a través de los delegados de personal o comités de empresa. La elección de representantes para negociar colectivamente por parte de los autónomos que prestan servicios en plataformas digitales no contaría con un respaldo legal, además de las garantías y facilidades de las que gozan los representantes unitarios. Se hace preciso, por tanto, y a estos efectos, una modificación del Título III LETA que atribuya a los autónomos el derecho a elegir a sus órganos representativos en las plataformas digitales del mismo modo que se establece para los asalariados en el ET o para los funcionarios públicos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)⁵⁵. Es necesario, en definitiva, una adaptación de su régimen representativo en la que se contengan reglas de designación que legitimen a los sujetos negociadores adaptadas a las peculiaridades de este concreto colectivo.

⁵⁴ El Proyecto de Real Decreto por el que se desarrollan los criterios objetivos para la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal (versión 6 de marzo de 2019) aún en proceso de tramitación, cifra en un 3% el número de afiliados necesarios para otorgar la representatividad, siendo además necesario que se acredite una presencia de la mujer de un mínimo del 25% en los órganos de gobierno y de representación de la asociación profesional.

⁵⁵ RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4.2. La eficacia de los pactos colectivos suscritos por trabajadores autónomos no empleadores

La Comisión Europea señala que la negociación colectiva puede constituir un medio importante para mejorar las condiciones de trabajo de los autónomos no empleadores en situación de vulnerabilidad. En este sentido, algunos países como Italia ya han avanzado en esta línea reconociendo a los autónomos el derecho a que se les aplique el convenio colectivo de su sector de actividad o en su defecto, se les garantice un mínimo de tutela.

El alcance jurídico que un pacto colectivo celebrado entre representantes de los trabajadores autónomos y sus contrapartes tiene una importante repercusión pues «el que el convenio se aplique a todos los trabajadores por igual, con independencia de su afiliación o no a las organizaciones firmantes, no tiene efectos en relación con la competencia. Por el contrario, el hecho de que el convenio de eficacia general afecte a todos los empresarios sí que afecta a su posición en el mercado de bienes y servicios»⁵⁶. En consecuencia, la sujeción de las plataformas a unas condiciones de trabajo homogéneas incidirá sobre la competencia a la que someten a los trabajadores digitales al tiempo que pondrá freno a la devaluación de sus prestaciones de servicios.

Las Directrices delimitan de forma clara cuales son los límites de la negociación de un convenio colectivo entre autónomos no empleadores y sus contrapartes. En primer término, y rompiendo con los anteriormente fijados en base al Derecho de la competencia, podrán ser negociadas las condiciones de trabajo referidas a cuestiones como la remuneración, recompensas y primas, el tiempo de trabajo y los modelos de trabajo, las vacaciones, los permisos, los espacios físicos en los que se desarrolla el trabajo, la salud y la seguridad, los seguros y la seguridad social. Asimismo, podrán ser objeto de negociación las condiciones en las que los autónomos no empleadores tienen derecho a dejar de prestar sus servicios o en las que la contraparte tiene derecho a dejar de utilizar los servicios de aquellos. En segundo lugar, no entran dentro del ámbito de aplicación de estas Directrices las decisiones, acuerdos o prácticas concertadas que, al margen de las negociaciones, pudieran pactarse entre autónomos no empleadores y sus contrapartes dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo que van más allá de su regulación o que determinen las condiciones (en particular,

⁵⁶ «Los empresarios vinculados por el convenio, son, en definitiva, competidores en el mercado y, por ello, la eficacia *erga omnes* puede aparecer a primera vista discordante con la normativa antitrust» (R. MOLL NOGUERA, *op. cit.*, p. 137).

referidas a los precios) en que se prestarán los servicios a los consumidores⁵⁷ o supongan una limitación de la libertad de las empresas para contratar a los prestadores de servicios que necesiten.

En el ámbito del trabajo autónomo, la negociación colectiva profesional dotada de una cierta eficacia jurídica solo está prevista para una determinada categoría, los autónomos dependientes económicamente, a través del Acuerdo de Interés Profesional (AIP). Su configuración es la de un pacto contractual basado en la representación, que no en la representatividad, de los sujetos colectivos firmantes, y de ahí que su eficacia se limite a sus afiliados y previa adhesión expresa. Una función que, si bien trata de ser centralizada por las asociaciones profesionales, muchas de ellas ya existentes antes de su reconocimiento por la LETA, no desplaza totalmente la actividad de los sindicatos en favor de este colectivo. Buen ejemplo de ello son los distintos AIP negociados únicamente por organizaciones sindicales⁵⁸ o juntamente con asociaciones profesionales de autónomos⁵⁹.

En definitiva, hasta tanto en cuanto no se modifiquen las normas que atribuyen la representatividad a los sindicatos en los términos anteriormente señalados, la eficacia jurídica de los convenios o acuerdos colectivos que se celebren al amparo de lo dispuesto en las Directrices será meramente contractual y limitada a los afiliados a los sujetos pactantes. Una realidad ya presente en el contenido de algunos AIP cuya regulación se extiende a los trabajadores autónomos que, sin tener la condición de dependientes económicamente, prestan servicios para la empresa pactante⁶⁰.

⁵⁷ El Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea define al usuario profesional como toda persona que actúa en el marco de una actividad comercial o profesional ofreciendo bienes o servicios a los consumidores a través de servicios de intermediación en línea. En consecuencia, delimita a un trabajador autónomo que actúa directamente para el mercado sirviéndose de una previa relación contractual con un proveedor de servicios de intermediación en línea. A su vez, define el servicio de intermediación en línea como un servicio de la sociedad de intermediación (en el sentido dado por la Directiva 2015/1535) que permiten a los usuarios profesionales ofrecer bienes o servicios a los consumidores con el objetivo de facilitar el inicio de transacciones directas entre dichos usuarios profesionales y consumidores y que son posibles en base a las relaciones contractuales existentes entre el proveedor de los servicios y los usuarios profesionales.

⁵⁸ Sin ánimo de ser exhaustivos, AIP Transportes Lozano 20 julio 2010; AIP Sama Logística Aplicada 14 julio 2022; AIP Rosendo Milà 8 septiembre 2023.

⁵⁹ Entre otros, AIP PANRICO de abril de 2009; AIP Bimbo y Bakery Donuts Iberia 12 abril 2018; AIP Sociedad General de Autores y Editores (SGAE) 4 octubre 2023.

⁶⁰ Resolución de 8 de septiembre de 2023 por la que se dispone la inscripción y publicación del AIP de la empresa Rosendo Milà S.L.U. cuyo ámbito de aplicación se extiende a los

5. Valoraciones conclusivas

Los tiempos cambian y las necesidades sociales también. Si en la década de los 80 del siglo pasado el trabajador autónomo no necesitaba ser protegido en el plano colectivo, los primeros lustros del siglo XXI han puesto de manifiesto que hay nuevas formas de trabajar, que el concepto de trabajador ya no es reducible a una clasificación binaria y que los intereses profesionales, sea cual sea el estatus contractual del prestador, deben ser protegidos a través de instrumentos colectivos.

La consecución de un trabajo decente, impulsada desde la Organización Internacional del Trabajo, requiere de un cambio en la perspectiva desde la que se diseñan las normas que disciplinan las relaciones productivas. El eje central no debe seguir situado en la calificación jurídica de quien trabaja sino en la actividad que desarrolla. La visión unidireccional centrada en el tipo de relación jurídica (laboral o no laboral) nos ha conducido a la infra-protección de amplias categorías de trabajadores, obligados a una negociación individual de sus condiciones de trabajo, que, en el ámbito de los sectores digitalizados, a menudo no es factible.

La negociación colectiva ha sido y es el instrumento que permite evitar la devaluación de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados; y esa misma función puede cumplir respecto de aquellos trabajadores autónomos, que, pese a su independencia, se encuentran en situación de vulnerabilidad, poniendo coto a la individualización y huida de lo colectivo que les caracteriza.

El impulso que la Comisión Europea ha dado a la concertación colectiva de estos trabajadores debe acompañarse de una reforma de la normativa que disciplina la representación colectiva de estos trabajadores abriendo la acción sindical a los trabajadores autónomos. Se contribuiría así a reforzar la tasa de afiliación sindical y la representatividad de los propios entes sindicales evitando la negociación de acuerdos por organizaciones sindicales que aglutinan a un escaso número de trabajadores autónomos no empleadores o en las que el fin no es tanto la defensa de los intereses colectivos cuanto el particular de la propia organización sindical «para lograr una mayor representatividad»⁶¹. La dimensión mundial que tienen las

autónomos y a los autónomos TRADE que realizan servicios de transporte para la citada empresa.

⁶¹ H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 80. La autora recoge una cita de Rodríguez Escudero que es perfectamente extrapolable a la situación sindical actual, señalando que «el signo identificador del modelo español viene dado por la inexistencia de contrapesos al criterio

plataformas digitales plantea problemas no solo de determinación de los sujetos representativos de los autónomos sino también de aplicabilidad del propio contenido que se pacte. De ahí, que la opción más factible pasaría por potenciar una negociación colectiva intranacional, de carácter sectorial que homogenice las condiciones laborales de todos los incluidos en el mismo con independencia de si prestan servicios en exclusiva o no para las distintas plataformas.

Solo desde una dimensión colectiva, liderada por las organizaciones sindicales o profesionales, será posible superar la tradicional tensión existente entre lo individual y lo colectivo en el ámbito del trabajo autónomo.

6. Bibliografía

- ÁLVAREZ CUESTA H. (2006), *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*, Comares
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO A. (2016), *El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 188, pp. 141-177
- BAYLOS GRAU A. (2016), *Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto*, en *Derecho & Sociedad*, n. 46, pp. 15-24
- BAYLOS GRAU A. (2024), *Participación institucional y mayor representatividad (a propósito de la STC 63/2024, de 10 de abril)*, Brief AEDTSS, n. 59
- CABEZA PEREIRO J. (2015), *Derecho de la competencia, libertad de establecimiento y de-colectivización de las relaciones de trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 3, pp. 1-16
- CABEZA PEREIRO J. (2021), *Negociación colectiva y derecho de la competencia: perspectiva europea*, en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, *Negociación colectiva y derecho de la competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- COMISIÓN EUROPEA (2022), *Preguntas y respuestas: La Comisión adopta directrices sobre los convenios colectivos de autónomos*, en commission.europa.eu, 29 septiembre
- CRUZ VILLALÓN J. (1999), *La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales*, en *Relaciones Laborales*, n. 7, pp. 1-30

de la mayor representatividad, por mor de la escasa dimensión afiliativa a los sindicatos y el importante volumen de funciones públicas adjudicadas al sindicato; todo lo cual ha provocado un descentramiento del eje de gravedad, que ha pasado de las organizaciones sectoriales a las confederaciones y de la negociación con los empresarios a la neoconcertación con el Gobierno» (p. 83).

- CRUZ VILLALÓN J. (2019), *El derecho de la competencia como límite de la negociación colectiva*, en *Temas Laborales*, n. 147, pp. 13-46
- ESTEBAN LEGARRETA R. (2018), *Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de plataformas colaborativas*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca
- EUROSTAT (2024), [Self-employment by sex, age and occupation \(1 000\)](https://ec.europa.eu/eurostat), en ec.europa.eu/eurostat, 13 diciembre
- FAIRWORK (2024), [Cloudwork \(Online Work\) Principles](https://www.fair.work), en [fair.work](https://www.fair.work), 13 febrero
- FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F. (2008), *Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes*, en *Revista de Derecho Social*, n. 42, pp. 13-44
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., MERCADER UGUINA J. (2022), *La negociación colectiva en el ordenamiento de la Unión Europea y sus fronteras con el Derecho de defensa de la competencia*, en D. CERRUTTI BUENDÍA, P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI (coords.), *Derecho de la competencia y negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- GOERLICH PESET J.M. (2019), *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, en *Revista de Treball, Economia i Societat*, n. 92, pp. 1-26
- GORELLI HERNÁNDEZ J. (2016), *Las relaciones colectivas en las actividades fronterizas*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios. XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca
- GUERRERO VIZUETE E. (2012), *El trabajo autónomo dependiente económicamente: un estudio jurídico laboral*, Lex Nova
- GUERRERO VIZUETE E., FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2021-2022), [The Impact of New Forms of Self-Employment on Employment Law](https://www.ejournalofinternationalandcomparativelabourstudies.com), en [E-Journal of International and Comparative Labour Studies](https://www.ejournalofinternationalandcomparativelabourstudies.com), vol. 10, n. 3-vol. 11, n. 1 (Joint Issue), pp. 1-25
- INFOAUTÓNOMOS, UNIVERSIDAD DE GRANADA (2023), [ENA 2023. Estudio Nacional del Autónomo](https://www.infoautonomos.com)
- LÓPEZ TERRADA E. (2022), *Negociación colectiva y trabajadores autónomos*, en D. CERRUTTI BUENDÍA, P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI (coords.), *Derecho de la competencia y negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- LUJÁN ALCARAZ J. (2017), *Marco general. Entre lo común y lo específico*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (dirs.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares

- MOLL NOGUERA R. (2022), *Configuración institucional del convenio colectivo y acceso a los mercados*, en D. CERRUTTI BUENDÍA, P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI (coords.), *Derecho de la competencia y negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- NAVARRO NIETO F. (1993), *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- OECD (2020), *The Future of Work. Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers*
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L. (2018), *Sindicalismo y negociación colectiva 4.0*, en *Temas Laborales*, n. 144, pp. 27-42
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L. (2023), *La negociación colectiva en la economía de plataformas: actores y contenidos de los primeros convenios colectivos*, en F. BERTRANOU (ed.), [*Reflexiones sobre el trabajo. Experiencias internacionales en negociación colectiva. condiciones de trabajo y productividad*](#), OIT
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2018), *El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas realidades y formas de trabajo*, en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, [*El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*](#), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2019), *Todos eran mis hijos: el derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, en [*Derecho & Sociedad*](#), n. 53, pp. 185-205
- SELMA PENALVA A. (2009), *La negociación colectiva de los trabajadores autónomos*, en *Revista de Derecho Social*, n. 46, pp. 195-225
- STEPHANY F., KÄSSI O., RANI U., LEHDONVIRTA V. (2021), [*Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market*](#), en [*Big Data & Society*](#), vol. 8, n. 2, pp. 1-7
- VALDÉS DAL-RÉ F. (1979), [*La negociación colectiva en la Constitución*](#), en [*Revista de Política Social*](#), n. 121, pp. 469-498
- VOSS E., RIEDE H. (2018), [*Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa*](#), Confederación Europea de Sindicatos

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

