

POLÍTICA DE COMPETÈNCIA I MERCATS LABORALS

Gener de 2025
ES 35/2024

Document sobre l'aplicació de la normativa de competència
a les conductes col·lusòries que afecten el treball com a
factor de producció de béns i serveis

Autoritat Catalana de la Competència

Via Laietana, 60 - 5a. planta - 08003 Barcelona

Tel.: 93 552 81 60

acco.gencat.cat

autoritat.competencia@gencat.cat

Twitter: [@competenciakat](https://twitter.com/competenciakat)

Índex de continguts

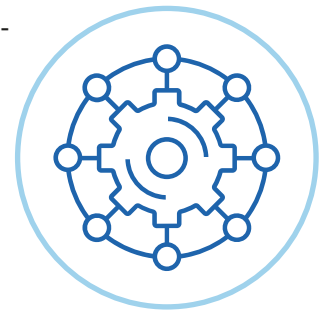
1. Introducció	3
2. Valoració jurídica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral	8
2.1 Control de comportaments restrictius de la competència en l'àmbit laboral	9
2.1.1 Conductes col·lusòries en els mercats de treball	9
2.1.2 Aplicabilitat de la normativa de competència	17
2.1.3 Admissibilitat de les conductes col·lusòries en els mercats de treball	22
2.2 Conseqüències de l'incompliment de la política de competència	24
2.2.1 Règim sancionador	24
2.2.2 Prohibició de contractar	27
2.2.3 Compensació de danys	27
2.3 Límits de la política de competència en l'àmbit laboral	27
2.3.1 La negociació col·lectiva com a límit del control de competència	28
2.3.2 Les persones que treballen per compte propi sense assalariats	30
2.3.3 Responsabilitat en matèria de negociació col·lectiva	33
3. Valoració econòmica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral	37
3.1 Efectes dels pactes de no captació	37
3.2 Efectes dels acords de fixació de salaris	39
4. Bones pràctiques	42
5. Conclusions	45

1. Introducció

Fins a l'actualitat, l'Autoritat Catalana de la Competència (ACCO) ha dut a terme actuacions de defensa de la competència en relació amb comportaments empresarials que han afectat (de manera real o potencialment) la competència en diferents sectors productius de l'economia catalana. Les actuacions realitzades per l'ACCO s'han centrat en la investigació i sanció de conductes restrictives de la competència, les quals, principalment, s'han adoptat per part d'operadors econòmics amb l'objectiu d'evitar la competència entre empreses en la producció de béns i la prestació de serveis, en detriment dels consumidors i usuaris.

En les nombroses resolucions adoptades, l'ACCO ha reiterat el paper essencial de la política i normativa de competència per a garantir el benestar de la ciutadania en forma de millors productes i serveis, pel que fa a variables com el preu, la varietat i/o la qualitat, resultants de la competència entre empreses.

Tanmateix, recentment, l'ACCO ha posat de manifest que la política de competència també és un instrument útil per a garantir que les empreses competeixin no només quan participin en els mercats com a venedores de productes i serveis, sinó també quan actuïn en condició de compradores d'aquells factors de producció necessaris per al desenvolupament de la seva activitat empresarial. És a dir, per assegurar que les empreses participin en els mercats d'adquisició de treball, o de contractació de treballadors, oferint unes condicions laborals que s'ajustin a les condicions de mercat.



En una resolució adoptada l'any 2023¹, l'ACCO va aplicar per primer cop la política de competència als mercats de treball. En aquesta resolució, es va assenyalar que els mercats de treball fan referència a aquells mercats en què les empreses participen a fi d'aprovisionar-se de la força de treball que requereixen per a la producció de béns i serveis, i que, per això, poden equiparar-se amb els tradicionalment denominats mercats de compra o d'aprovisionament.

¹ Vegeu la [Resolució](#), de l'11 de juliol de 2023, dictada per l'ACCO en el marc de l'expedient 109/2021 - Associació d'Escoles Privades Independents de Catalunya.

En aquest sentit, l'ACCO va aclarir que, en els mercats de compra o d'aprovisionament, on l'activitat de compra i venda es produeix respecte dels recursos humans, la demanda es constitueix per les empreses que requereixen recursos humans i, l'oferta, pels treballadors que ofereixen la força de treball² i estan disposats a cobrir llocs de treball vacants o necessitats de treball per a la producció de béns i serveis.

Parlar de mercats de treball significa parlar dels preus, de la quantitat i/o la qualitat d'un factor de producció, però també significa parlar de persones. Per tant, les transaccions que examinen les autoritats de competència en aquest àmbit, en lloc de produir-se entre empreses i consumidors, tenen lloc entre empreses i treballadors. Es tracta de transaccions que s'han d'adaptar a les pròpies característiques del factor de producció intercanviat (el treball com un factor perible, les preferències dels treballadors, els costos de canvi, etc.).

El paper de les autoritats de competència en aquests mercats és clau per a garantir que les empreses distingeixen la seva política de recursos humans de la d'altres empreses competidores, destacadament, per poder contractar la mà d'obra necessària i/o més adequada pel desenvolupament de la seva activitat econòmica.

Efectivament, són les autoritats de competència les que poden abordar aquelles situacions en què un o pocs empresaris tenen un poder de mercat suficient per influir en les condicions laborals, d'ocupació i salarials, desplaçant aquelles que es derivarien d'un mercat de competència perfecta (monopsoni), o aquelles en què els empresaris adopten conductes anticompetitives, provocant, sigui material sigui potencialment, una disminució en el nivell salarial del mercat (preu del treball) o un empitjorament en les condicions laborals per sota dels nivells d'equilibri competitiu.

En aquest sentit, la legislació de competència existent, tant a escala europea com estatal, prohibeix aquelles conductes (acords o pràctiques col·lusòries) que poden o tenen el potencial de restringir la competència entre empreses en l'aprovisionament de recursos humans. Dit d'una altra manera, la política i normativa de competència també resulta d'aplicació quan l'esquema oferta-demanda és el que s'ha apuntat inicialment, és a dir,

² El tractament realitzat per la Comissió Europea sobre els treballadors és el de proveïdors de mà d'obra. Vegeu la [Comunicació de la Comissió](#). Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte propi sense assalariats (DO C 374/2 de 30.9.2022, pàgina 4, apartat 17).

quan es compon pels treballadors que participen en procediments de contractació (oferta de treball) i les empreses que desitgen cobrir llocs de treball i competeixen entre si per a contractar els treballadors disposats a exercir les tasques dels llocs de treball a cobrir (demanda de treball), atès que, com s'exposarà més endavant, les empreses poden adoptar comportaments que afectin una variable clau de la competència, com són els recursos humans o el treball.

Encara que l'examen dels mercats laborals des de la perspectiva de competència s'ha iniciat recentment, primer als Estats Units i, posteriorment, a la Unió Europea (UE), són diverses les actuacions de promoció i defensa de la competència adreçades a detectar, prevenir i corregir les pràctiques col·lusòries en els mercats de treball³. En aquest document s'hi inclouen exemples de conductes que podrien entrar dins l'àmbit d'observació de l'ACCO i de resolucions sancionadores adoptades a nivell comparat, les quals poden servir com a breu referència de l'estat actual de la situació, així com de les actuacions de promoció realitzades i els sectors afectats per dites actuacions.

Adicionalment, aquest any 2024, la Comissió Europea (CE) ha expressat el seu posicionament de situar la defensa de la competència en els mercats laborals com un eix prioritari de la política de competència dins de la UE⁴. Aquest posicionament, tanmateix, recull l'opinió que la pròpia CE ja havia concretat prèviament en matèria de Dret antimonopoli en els mercats laborals⁵.

³ Vegeu Departament de Justícia dels Estats Units Divisió Antimonopoli i Comissió Federal de Comerç, Guia Antimonopoli per als Departaments de Recursos Humans (2016). A l'àmbit europeu, vegeu l'Informe de promoció, de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, i la Resolució sancionadora, de 28 d'abril de 2022, dictada per l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) en el marc de l'expedient PRC/2020/1. Altres autoritats, per exemple, l'Autoritat Belga de la Competència, han anunciat la prioritització d'actuacions en matèria de competència en els mercats laborals. Vegeu el Document de prioritats de l'Autoritat Belga de la Competència de l'any 2023. Vegeu també l'Informe, de l'any 2023, de l'Oficina Txeca de Protecció de la Competència (ÚOHS), en què la lluita contra la limitació a la captació de treballadors i la fixació de salaris s'estableix entre les prioritats de l'Oficina.

⁴ Vegeu el Resum de la Comissió, de 3 de maig de 2024, sobre la política de competència en els mercats laborals.

⁵ Vegeu: (i) la Comunicació de la Comissió. Directrius sobre l'aplicabilitat de l'article 101 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea als acords de cooperació horitzontal (Directrius horitzontals), (DO C 259/1 de 21.7.2023, pàgina 56, apartat 279) i (ii) la Comunicació de la Comissió. Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte propi sense assalariats (DO C 374/2 de 30.9.2022, pàgina 4, apartat 17, exemple 2).

Fora de la UE, altres països, com Suïssa i el Regne Unit, han reconegut la importància de l'estudi i la investigació dels mercats laborals en el context econòmic actual⁶.

Els comportaments empresarials que entren en l'àmbit d'observació de les autoritats de competència, tant de la CE com de les autoritats nacionals de competència, són diversos, però fins ara s'han tingut en compte l'adopció dels denominats pactes de no captació de treballadors i els acords de fixació de salaris.

Aquests acords o pràctiques tenen el potencial de reduir la pressió competitiva a la qual han de fer front les empreses a l'hora d'actuar en els mercats com a "adquirents" del factor treball i, en conseqüència, no només poden reduir els nivells de competència, sinó que tenen el potencial de repercutir desfavorablement sobre les condicions laborals dels treballadors, així com d'empitjorar l'oferta dels béns i serveis que aquests produeixen (productes i serveis de preu i/o qualitat subòptima).

Amb l'objectiu d'acostar el coneixement de la política de competència a les empreses i, en particular, als departaments de recursos humans, l'ACCO ha decidit elaborar aquest document, el qual,

- ★ d'una banda, (i) reflecteix el marc jurídic existent, tant des de la perspectiva de la legislació que resulta d'aplicació per part de la CE com de la legislació que aplica l'ACCO i,
- d'altra banda, (ii) exposa els efectes econòmics que es deriven de les conductes que afecten els mercats laborals, recollint una mostra de la literatura econòmica existent en aquest àmbit.

Aquest document s'acompanya d'una proposta de recomanacions (bones pràctiques) perquè les empreses puguin identificar, prevenir i/o denunciar comportaments anti-

⁶ En el cas de Suïssa, la Secretaria de la Comissió de Competència, l'any 2022, va dur a terme la seva primera investigació sobre els mercats laborals. Vegeu la [Nota de premsa](#), de 5 de desembre de 2022. Per la seva part, l'Autoritat de Competència i Mercats (CMA) ha assenyalat en el seu [Pla Anual d'actuacions dels anys 2023 i 2024](#) que els mercats laborals són un element clau de les seves actuacions d'investigació en diferents sectors. Des de la vessant de promoció, vegeu la [Guia](#) elaborada per als empresaris sobre com evitar comportaments anticompetitius i l'[Informe](#), de 25 de gener de 2024, sobre competència i poder de mercat en els mercats laborals del Regne Unit.

competitius, contribuint al dinamisme i correcte funcionament dels mercats de treball a Catalunya. Això no obstant, no aborda qüestions relatives a l'aplicació del Dret de la competència als mercats laborals en el context d'operacions de concentració.

Per a la seva elaboració s'ha tingut en compte l'experiència de les autoritats de competència de la UE i la pròpia de l'ACCO, obtinguda a partir de les seves actuacions de promoció i defensa de la competència. Com s'ha avançat, l'any 2023, l'ACCO va sancionar una conducta consistent en un acord de no captació. Addicionalment, en el mateix any, va elaborar una contribució sobre l'aproximació de les autoritats de competència en la definició dels mercats laborals en resposta a les observacions sol·licitades per la CE durant el procés de revisió de la Comunicació de la Comissió, de 9 de setembre de 1997, relativa a la definició de mercat de referència als efectes de la normativa de la Unió en matèria de competència⁷.

⁷ Vegeu la Contribució de l'ACCO (ref. PO 01/2023) sobre el Projecte de comunicació relativa a la definició de mercat de referència als efectes de la normativa de la Unió en matèria de competència.

2. Valoració jurídica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral

L'objectiu d'aquest apartat és exposar les conductes empresarials que poden constituir acords anticompetitius en matèria de recursos humans: essencialment, els pactes de no captació de treballadors i els acords de fixació de salaris. Aquesta classificació es realitza a partir del tractament adoptat per la CE i les diferents autoritats de competència de la UE, l'ACCO inclosa, però ha d'entendre's oberta, en el sentit que queda subjecta a l'evolució i els avenços jurídics que puguin seguir-se en aquesta matèria arran de les diferents actuacions de les autoritats de competència.

Les explicacions de cada tipus d'acord s'acompanyen d'exemples de casos reals. Es pretén que les empreses disposin de referències que els permetin dur a terme una autoavaluació de les seves conductes i, si escau, adaptar els seus comportaments als requisits establerts per la normativa de competència. Els exemples que s'il·lustren fan referència a casos analitzats a l'àmbit estatal i de la UE, i també a l'àmbit internacional. No és sobrer recordar que són nombroses les actuacions endegades per les autoritats de competència fora de la UE (Estats Units com a país pioner, seguit del Canadà i d'altres països).

Igualment, en aquest apartat es té en compte el marc jurídic europeu i estatal d'aplicació a aquestes conductes. En particular, es fa referència al marc normatiu regulador previst en el Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) i a la Llei 15/2007, de 3 de juliol, de Defensa de la Competència (LDC). També es fa esment de les exempcions previstes en aquesta normativa que poden apreciar-se per les autoritats de competència, així com de l'aproximació del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) sobre l'aplicació de la normativa de competència en l'àmbit laboral.

La teoria econòmica sobre els acords laborals s'exposarà més endavant, en un apartat específic (apartat 3. Valoració econòmica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral).

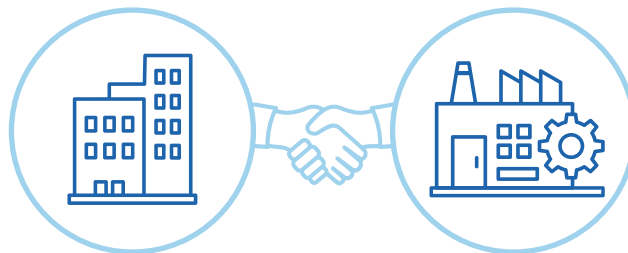
2.1 Control de comportaments restrictius de la competència en l'àmbit laboral

2.1.1 Conductes col·lusòries en els mercats de treball

2.1.1.1 Pactes de no captació

Els pactes de no captació (*no-poach agreements*, en la seva denominació en anglès)⁸ són acords entre dues o més empreses competidores per a restringir el seu lliure accés als mercats de treball, així com l'efectiva cobertura de llocs de treball, mitjançant la limitació de la possibilitat de contactar i/o contractar treballadors.

Els pactes de no captació poden adoptar-se de manera independent o adoptar-se juntament i formar part d'altres acords o comportaments més amplis. En el primer cas, es consideren acords horitzontals que s'adopten de manera aïllada (en anglès, *naked no-poach agreements*).



La possibilitat d'apreciar l'existència d'una conducta anticompetitiva, consistent en un pacte de no captació, no es fa dependre de factors com si l'acord pretén l'exclusió de la contractació d'una part o de la totalitat de treballadors de les empreses (directius, administradors, treballadors), si afecta una empresa del mercat o més d'una i, en tal cas, si és recíproc (o no), si s'ha adoptat verbalment o per escrit, o si revesteix caràcter secret.

⁸ Si bé en aquest document s'utilitza el terme pactes de no captació com a terme de referència, que segueix la literalitat de la denominació anglesa, les autoritats de competència també s'hi han referit com, per exemple, "acords de cavallers", "acords de no agressió" o "pactes de no contractació".

II·lustració núm. 1. Pactes de no captació

Tipus d'acord	Objecte	Exemple
No contractar	No contractar activa o passivament a treballadors d'altres empreses competidores que formin part de l'acord	Limitar la possibilitat de contractar a persones que cobreixin llocs de treball d'empreses competidores (incloses les empreses del seu grup)
		No admetre o restringir la possibilitat de participar en un procediment de selecció a persones que ocupin un lloc de treball en empreses competidores (incloses les empreses del seu grup)
No contactar	No adreçar-se als treballadors d'una altra empresa competidora que formi part de l'acord per oferir-los un lloc de treball	No realitzar ofertes de treball a treballadors d'altres empreses competidores (o del seu grup) perquè accedeixin a un lloc de treball de la pròpia organització
		No intentar persuadir o enviar convocatòries per a participar en procediments de selecció a treballadors d'altres empreses competidores (o del seu grup) per a la cobertura de llocs de treball en la pròpia organització

Font: elaboració pròpia.

Al marge dels exemples que s'il·lustren a continuació, són diverses les autoritats de competència de la UE que estan duent a terme investigacions⁹ i/o tramitant procediments sancionadors en matèria de pactes de no captació¹⁰.

⁹ Vegeu el [Comunicat de premsa](#), de 23 de juliol de 2024, de la CE: La Comissió inicia una investigació sobre possibles acords contraris a la competència en el sector dels serveis de menjar a domicili.

¹⁰ De la Comissió Nacional de la Competència (actual Comissió Nacional dels Mercats i la Competència), vegeu, per exemple, la [Resolució](#), de 31 de juliol de 2010, de l'expedient S/0120/08 – Transitaris, relativa a una conducta col·lusòria implementada a través de diferents acords, inclòs un pacte de no captació; i la [Resolució](#), de 2 de març de 2011, de l'expedient S/0086/08 – Perruqueria Professional, sobre una pràctica concertada que incloïa un pacte de no captació.

Exemple de pacte de no captació a Catalunya

En la seva Resolució de l'11 de juliol de 2023¹¹, l'ACCO va declarar que la conducta d'una associació catalana d'escoles privades de restringir la política de recursos humans dels seus membres (escoles d'ensenyament privat no concertat), els quals estaven condicionats pel Codi Ètic de l'entitat a no contractar empleats d'altres membres associats, ni prendre iniciatives per a contactar amb ells amb la intenció de contractar-los perquè cobrissin llocs de treball en els centres d'ensenyament privat no concertat, constituïa una infracció de la normativa de competència basada en l'adopció d'un pacte de no captació de treballadors.

En la mesura que la conducta de l'associació tenia per objecte afectar l'estratègia de recursos humans de cadascun dels seus associats, es va considerar necessària la intervenció i el control de la conducta des de la perspectiva de la legislació de competència, tenint en compte que transcendia els supòsits que queden fora del seu àmbit d'aplicació (vegeu l'apartat 2.3 Límits de la política de competència en l'àmbit laboral).

Fer notar que, quan les empreses acorden no competir entre elles pel factor treball, acordant no contractar i/o contactar determinats treballadors (no captació), estan influïnt en un factor clau de producció (els recursos humans) pel qual les empreses competeixen en el mercat. Així doncs, el pacte de no captació observat per l'ACCO suposava una infracció de la normativa de competència de la mateixa manera que ho hagués suposat si, per exemple, les empreses associades haguessin adoptat un acord de repartiment d'altres fonts d'aprovisionament per a la producció, distribució o comercialització de productes i serveis.

Exemple de pacte de no captació a l'àmbit estatal

L'extint Tribunal de Defensa de la Competència (TDC), en la Resolució dictada el 22 de novembre de 2006 en l'expedient r 690/06 – Operadors Sector Distribució¹²,

¹¹ Vegeu la [nota al peu número 1](#).

¹² Vegeu la [Resolució](#) de 22 de novembre de 2006, dictada per l'extint Tribunal de Defensa de la Competència (TDC) en el marc de l'expedient r 690/06 – Operadors Sector Distribució.

per la qual es desestimava un recurs interposat contra l'acord del Servei de Defensa de la Competència de 22 de maig de 2006, que arxivava les actuacions derivades d'una denúncia presentada contra diversos operadors per un presumpte pacte de no captació de treballadors, va pronunciar-se de manera contundent sobre el caràcter anticompetitiu dels pactes de no captació en tant que acords de repartiment del factor treball: *“La mà d’obra, i més com en aquest cas la mà d’obra especialitzada, pot ser un factor de competència important entre els operadors del sector de distribució. Des d’aquesta perspectiva, un acord de no competència entre operadors competidors, repartint-se l’oferta d’un mitjà de producció, que a més és escàs, estaria subjecte a l’àmbit d’aplicació de la LDC perquè estaria alterant, o podria alterar, la competència en el mercat dels operadors de distribució al detall. I això al marge del mitjà de producció de què es tracti, sens perjudici que el mercat de treball, per les seves característiques de mercat amb regulació especial, tingui un tractament legal diferenciat”*¹³.

Exemple de pacte de no captació a l'àmbit de la UE

L'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) ha considerat els pactes de no captació d'infraccions per objecte, atès que limiten l'autonomia de les empreses a l'hora de definir i executar la seva política de contractació de recursos humans en el mercat. En el cas particular d'un pacte de no captació adoptat per la majoria dels clubs de futbol de les dues primeres categories de la Lliga Portuguesa, els quals haurien arribat a un enteniment per no contractar futbolistes professionals que haguessin rescindit els seus contractes amb motiu de la crisi sanitària ocasionada per la pandèmia de la Covid-19¹⁴, va estimar el següent: *“En efecte, l'acord en qüestió en les presents actuacions tenia com a objecte mantenir als jugadors vinculats a les societats esportives en un escenari en què aquests poguessin tenir justa causa per resoldre el contracte, per “qüestions provocades en conseqüència de la pandèmia de la Covid-19 o de qualsevol decisió excepcional derivada d'aquesta, inclosa l'extensió de la temporada esportiva”. Per tant, mitjançant l'acord, les societats esportives afectades*

¹³ Traducció pròpia.

¹⁴ Vegeu la Resolució sancionadora de l'expedient PRC/2020/1, de 28 d'abril de 2022, dictada per l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC).

van adoptar una posició negociadora, conjunta i coordinada, davant dels seus principals proveïdors de força de treball inherent a la seva activitat comercial -els jugadors-¹⁵.

Exemple de pacte de no captació a l'àmbit internacional

El 4 de maig de 2023, l'Institut Nacional de Defensa de la Competència i de la Protecció de la Propietat Intel·lectual del Perú (INDECOPI), com a autoritat de competència, va sancionar l'adopció i l'aplicació d'un pacte de no captació de treballadors en el sector de la construcció, entre els anys 2011 i 2017, per part de diverses empreses i directius¹⁶. És destacable la visió de l'INDECOPI en tant que va subratllar el caràcter contrari a la competència d'aquests pactes per la concreta repercussió que tenen sobre els nivells de competència entre empreses, la productivitat i competitivitat en els mercats de béns i serveis, així com sobre la mobilitat laboral dels treballadors, en els següents termes: *"En suma, els acords entre empreses que tenen per objecte "respectar", no contactar i/o contractar els seus respectius treballadors, constitueixen un cas específic de càrtels de repartiment de proveïdors expressament prohibits pels articles 11.1 i 11.2 del TUO de l'LRCA. Aquests acords, a més d'afectar la mobilitat dels treballadors, impeding-los accedir a millores en les seves condicions laborals, generen ineficiències tant a nivell de les empreses com a contractants de treballadors -ja que deixen de competir per la seva oferta laboral- com al llarg de la cadena, derivada de la menor productivitat i competitivitat de les empreses als mercats de productes o serveis"*¹⁷.

L'any 2020, l'INDECOPI ja havia assenyalat el caràcter anticompetitiu dels pactes de no captació des del punt de vista de promoció de la competència¹⁸.

¹⁵ Traducció pròpia.

¹⁶ Vegeu la [Resolució 052-2023/CLC](#), de 4 de maig de 2023, de l'INDECOPI.

¹⁷ Traducció pròpia.

¹⁸ Vegeu la [Guia informativa](#) de l'INDECOPI, de juny de 2020, sobre acords anticompetitius entre empreses en l'àmbit laboral.

2.1.1.2 Acords de fixació de salaris

Els acords de fixació de salaris (en anglès, *wage-fixing agreements*) són acords empresarials a través dels quals es fixa, determina o recomana la retribució a percebre pels treballadors (el salari, però també altres elements retributius o que formin part de la retribució)¹⁹.

Poden consistir en la fixació de salaris concrets, en l'establiment d'escalas salarials que operen com a límit màxim al qual les empreses han d'ajustar-se, en la limitació dels augments salarials o, per exemple, en el control de la seva evolució. Com s'ha avançat, també podrien consistir en la fixació d'altres elements que integren la retribució a percebre pels treballadors.



Il·lustració núm. 2. Acords de fixació de salaris

Tipus d'acord	Objecte	Exemple
Fixació de salaris	Determinar activa o passivament el decreixement salarial	Acordar no adoptar nivells retributius més alts per a un lloc de treball
	Determinar activa o passivament el manteniment salarial	Acordar la no variació dels nivells retributius per a un lloc de treball
	Determinar activa o passivament l'increment salarial	Acordar la quantitat en la qual s'han d'incrementar els nivells retributius per a un lloc de treball

Font: elaboració pròpia.

¹⁹ En aquest document la utilització del terme "acords de fixació de salaris" engloba la fixació d'altres elements retributius diferents al salarial.

Exemple d'acord de fixació de salaris a l'àmbit de la UE

L'Oficina de Protecció de la Competència i del Consumidor de Polònia (UOKIK) va detectar i sancionar un acord restrictiu de la competència entre diferents clubs de bàsquet, els quals, amb el suport de la Lliga Polonesa de Bàsquet, van acordar no pagar els salaris dels jugadors corresponents a la part de la temporada no jugada a causa de la crisi sanitària ocasionada per la Covid-19²⁰.

Aquest cas reflecteix una decisió empresarial conjunta i expressa sobre el preu del treball (salari) i, en conseqüència, l'adopció del que es considera un acord de fixació de preus, segons la normativa de la UE i l'estatal.

Els clubs de bàsquet, en la seva condició d'empreses a les quals els resulta aplicable la normativa de competència, obtenien un benefici comú en planificar la resposta davant una situació excepcional en la qual es veien obligats a incórrer en costos laborals, malgrat la interrupció de la temporada de bàsquet i, per tant, la impossibilitat de vendre entrades i/o obtenir els ingressos de patrocinis dels partits. Si cap dels clubs mantenia la política de continuar retribuint als jugadors, aquests no havien de fer front al seu possible fitxatge per part d'un altre club que oferís millors condicions salarials.

2.1.1.3 Intercanvis d'informació comercialment sensible

Les condicions retributives dels treballadors es poden veure afectades per altres conductes que no necessàriament prenguin la forma de pactes de no captació o d'acords de fixació de salaris. Aquestes conductes són els intercanvis d'informació que facin referència a aspectes que formen part de la política de recursos humans, especialment les retribucions corresponents als llocs de treball dins de la pròpia organització.

Els intercanvis d'informació poden ocórrer individualment o formar part d'acords més amplis entre empreses, els quals, com s'ha avançat, no necessàriament han d'ésser acords laborals.

L'intercanvi d'informació empresarial sobre dades comercials relatives als salaris es pot considerar anticompetitiu, atès que facilita -o, com a mínim, té el potencial de fer-ho- que

²⁰ Vegeu la [Nota de premsa](#), de 25 d'octubre de 2022, de la UOKIK.

les empreses es comportin de manera similar o idèntica davant els seus treballadors. És a dir, que les empreses actuïn en un entorn menys incert del que hi hauria en absència d'intercanvi d'informació.

Així doncs, en els mercats laborals, els referits intercanvis d'informació poden donar lloc a un entorn de mercat previsible, des de la perspectiva de la demanda. Si les empreses decideixen revelar i conèixer la informació dels costos laborals que se suporten, és probable que, en lloc de decidir i fixar la remuneració dels diferents llocs de treball o categories de treballadors en base a la seva experiència, mèrits i aptituds, ho facin "acceptant" (expressa o tàcitament) els nivells salarials adoptats per altres empreses.

A més a més, si les empreses disposen d'informació sobre els nivells de costos laborals que se suporten, o que se suportaran, en un determinat sector, és possible que utilitzin aquesta informació quan decideixen obrir procediments de selecció i cobertura de llocs de treball. En la mesura que tot procés de selecció requereix delimitar els nivells salarials de la vacant que s'ofereix, podria ésser que les empreses subordinessin les seves decisions als nivells salarials adoptats per altres empreses del mercat, eliminant la possibilitat que els treballadors poguessin negociar les condicions salarials i/o laborals que suposessin una millora del seu benestar.

Exemple d'intercanvi d'informació comercialment sensible a l'àmbit estatal

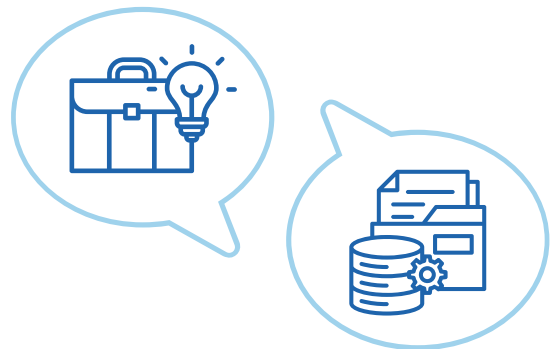
Mitjançant la Resolució de la Comissió Nacional de la Competència (CNC), actual Comissió Nacional dels Mercats i la Competència (CNMC), dictada el 2 de març de 2011, en el context de l'expedient S/0086/08 – Perruqueria Professional²¹, es van declarar a vuit empreses del sector de la perfumeria i cosmètica i una associació representativa d'empreses d'aquest sector responsables d'una infracció per objecte de l'article 1 de la LDC, constitutiva de càrtel d'acord amb la Disposició Addicional Quarta de la LDC.

L'extinta CNC va considerar que les conductes acreditades (pacte de no capaciació i intercanvi d'informació sensible) haurien consistit en una pràctica con-

²¹ Vegeu la [Resolució](#), de 2 de març de 2011, dictada per la Comissió Nacional de la Competència (actual CNMC) en el marc de l'expedient S/0086/08 – Perruqueria Professional.

certada²². Sobre els intercanvis d'informació, la Resolució va confirmar que aquests van projectar-se sobre dades estratègiques, incloses les dades comercials (salaries, dietes o les comissions dels treballadors del sector): “(...) a més dels increments de preus presents i futurs les empreses del G8 intercanvien molta més informació rellevant als efectes de conèixer les estratègies comercials mútues, tal com de forma àmplia es recull al FD sisè. Només a títol de recordatori, es comunicaven informació sobre els increments de vendes, els descomptes del canal majoristes, pujades de sous i incentius dels representants de vendes, dietes, personal i organització, terminis i formes de pagament i de finançament, impagats, tendències de vendes de cada empresa desagregades per famílies i subfamílies de productes i a partir de l'any 2000, xifres de vendes brutes i netes de cada empresa, i totals”²³.

Les investigacions sobre intercanvis d'informació sensible en matèria de salaries no han tingut lloc en expedients aïllats, sinó que han tingut continuïtat. Prova d'això en són, per exemple, d'altres resolucions recents de la CNMC²⁴.



2.1.2 Aplicabilitat de la normativa de competència

2.1.2.1 Acords laborals

La prohibició de les conductes col·lusòries prevista a la normativa de competència de la Unió Europea i estatal és aplicable als acords entre empreses en matèria de recursos humans.

Aquesta normativa es recull a l'article 101 del TFUE (normativa de competència de la UE) i a la LDC (normativa de competència estatal).

²² El terme pràctica concertada es defineix a la Comunicació de la Comissió. Directrius sobre l'aplicabilitat de l'article 101 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea als acords de cooperació horitzontal (Directrius horitzontals), (DO C 259/1 de 21.7.2023, pàgina 9, apartat 14, exemple) de la següent manera: “Una pràctica concertada és una forma de coordinació entre empreses que no han celebrat un conveni, però que substitueixen conscientment els riscos de la competència per una cooperació pràctica entre elles (Vegeu, per exemple, la sentència del Tribunal de Justícia de 4 de juny de 2009, T-Mobile Netherlands i altres, C-8/08, EU:C:2009:343, apartat 26; sentència de 31 de març de 1993, Wood Pulp, C-89/85, C-104/85, C-114/85, C-116/85, C-117/85 i C-125/85 a C-129/85, EU:C:1993:120, apartat 63)” (Traducció pròpia).

²³ Traducció pròpia.

²⁴ Vegeu la Resolució, d'1 d'octubre de 2019, dictada per la CNMC en el marc de l'expedient S/DC/0612/17 – Muntatge i Manteniment Industrial.

D'acord amb l'article 101 del TFUE, són contraris a la competència els acords entre empreses, les decisions i pràctiques concertades²⁵, que tinguin per objecte o efecte impedir, restringir o falsejar la competència entre elles.

Igualment, conforme l'article 1 de la LDC, queda prohibit tot acord que tingui per objecte, produeixi o pugui produir l'efecte de restringir la competència en els mercats.

Concepte d'empreses competidores

Per a valorar si dues o més empreses són competidores en el context de l'article 1 de la LDC, no és necessari entrar a examinar si aquestes produeixen i/o ofereixen els mateixos béns i serveis en un determinat mercat de béns i serveis, sinó si requereixen un mateix perfil de treballador per a desenvolupar el treball dins de l'organització, amb independència del sector econòmic en què operin.

Si bé ambdós preceptes tenen una redacció similar, l'article 101 del TFUE només resulta d'aplicació quan les conductes afecten un àmbit territorial superior a l'estatal (comerç entre Estats Membres).

En el marc dels articles 101 del TFUE i 1 de la LDC, les autoritats de competència poden identificar dues categories de conducta col·lusòria. D'una banda, les conductes que per la seva pròpia naturalesa són objectivament contràries a la competència, les quals constitueixen "infraccions per objecte". D'altra banda, les que, malgrat no tenir una naturalesa intrínsecament anticompetitiva, poden donar lloc a una restricció de la competència i, pels seus efectes perjudicials, poden considerar-se "infraccions per efecte".

És probable que els pactes de no captació i els acords de fixació de salaris constitueixin infraccions per objecte de la prohibició de les conductes col·lusòries, la qual es troba regulada en els articles 101.1 del TFUE i 1.1 de la LDC.

De fet, el TJUE, ha estès la possibilitat d'aplicar, als pactes de no captació, la jurisprudència dictada fins a l'actualitat per la qual se subjecta l'apreciació de l'existència d'una infracció per objecte (de l'article 101.1 del TFUE) a l'examen del contingut, objectius i context econòmic i jurídic de la conducta que, en cada cas, presenti l'aptitud per a restringir la competència²⁶.

D'altra part, la CE també ha confirmat que els acords laborals poden infringir la normativa de competència i ser considerats restriccions per objecte (infraccions de l'article 101.1

²⁵ Vegeu la nota al peu número 22.

²⁶ Vegeu la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Segona), de 4 d'octubre de 2024, assumpte C-650/22 (ECLI:EU:C:2024:824), que analitza una prohibició de contractar jugadors de futbol (treballadors), imposada per la Federació Internacional de Futbol Associació (FIFA) en l'articulat del seu reglament, a clubs de futbol (contractants), fora dels contextos de negociació entre clubs de futbol en el mercat de fitxatges.

del TFUE)²⁷. L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) ha observat l'adopció d'aquest tractament jurídic en diferents països de la UE²⁸.

Els articles 101 del TFUE i 1 de la LDC contenen un llistat no exhaustiu d'acords que poden considerar-se restrictius de la competència.

Traslladat a l'àmbit laboral, els pactes de no captació encaixen amb els acords de repartiment del mercat o de les fonts d'aprovisionament (articles 101.1 c) del TFUE i 1.1 c) de la LDC)²⁹.

Els acords de fixació de salari constituïrien acords de fixació de preus (de compra o de venda) o d'altres condicions comercials o de servei, de manera directa o indirecta (articles 101.1 a) del TFUE i 1.1 a) de la LDC). Pels efectes d'estancament que generen sobre els salaris, que s'explicaran més endavant, els pactes de no captació també podrien entrar dins l'àmbit d'aplicació dels apartats a) dels articles 101 del TFUE i 1 de la LDC.

Sobre la base del que s'ha exposat, com a elements d'avaluació per a determinar l'existència d'un acord contrari a la competència per objecte, es tenen en compte el contingut, la finalitat i el context jurídic i econòmic en què s'inscriu un acord.

En la tramitació de procediments sancionadors de competència, les autoritats han de dur a terme un examen individual per a determinar la naturalesa de la conducta il·lícita (per objecte) prenent en consideració els elements apuntats.

Tot i així, és probable que els supòsits que impliquin acords de tipus laboral es qualifiquin d'infraccions per objecte. En aquest escenari, la principal diferència amb el tractament que les autoritats realitzen quan examinen infraccions classificades com "infraccions per efecte" és que no resulta necessari acreditar els seus efectes.

D'aquesta manera, els subjectes infractors que, per exemple, participin en pràctiques de fixació dels preus de compra del treball, les quals siguin equivalents a acords de fixació

²⁷ Vegeu el [Resum de la Comissió](#), de 3 de maig de 2024, sobre la política de competència en els mercats laborals.

²⁸ Vegeu OCDE (2020), [Competència en els Mercats laborals](#), pàgina 28.

²⁹ En la referida Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Segona), de 4 d'octubre de 2024, assumpte C-650/22, apartats 146 a 148 (ECLI:EU:C:2024:824), el TJUE ha acollit l'anàlisi jurídica de les autoritats de competència sobre el caràcter anticompetitiu dels pactes de no captació, interpretant que l'establiment de prohibicions a la contractació unilateral de treballadors impedeix el repartiment dels recursos (humans) entre les empreses i suposa una compartimentació del mercat, així com validant que la naturalesa perjudicial de les prohibicions de contractació no pot quedar automàticament justificada en la "intenció subjectiva" o en els "objectius legítims" que s'al·leguin per evitar les responsabilitats derivades del seu establiment.

de salaris contraris a la legislació actual, no podrien oposar-se a una eventual investigació de les autoritats de competència i qualificació de la conducta com a objectivament il·lícita argumentant la falta d'implementació de l'acord, les baixes probabilitats que aquest produís efectes o la inexistència d'efectes reals.

Instruments per a la definició de mercat de referència

La Comunicació relativa a la definició de mercat de referència a efectes de la normativa de la Unió en matèria de competència³⁰, emesa per la Comissió Europea, és l'instrument que pot utilitzar l'ACCO per a determinar els mercats afectats per les conductes i/o pràctiques infractores de la normativa de competència.

La referida Comunicació també es pot prendre com a instrument de referència quan els comportaments observats es refereixen a acords i pràctiques laborals anticompetitives. Segons s'hi especifica, les orientacions que s'hi preveuen resulten d'aplicació als mercats de compra tenint en compte, però, les seves especificitats i els fets del cas que es tracti.

En la definició particular dels mercats de compra del factor de producció treball (mercats de treball), l'ACCO ja va exposar el seu parer sobre la possibilitat de tenir en compte elements diversos com: (i) el conveni col·lectiu del sector econòmic afectat per les conductes que s'investiguin (ii) les preferències dels treballadors (iii) la mobilitat laboral dins un sector econòmic (iv) la variació i l'evolució dels nivells salarials (v) entre altres dades en la mesura que es trobin disponibles³¹.

Tanmateix, els aspectes i criteris a considerar, per part de l'ACCO, en l'anàlisi dels mercats de treball, dependran de les característiques de la conducta examinada i, a fi de garantir una utilització uniforme del concepte de mercat rellevant, s'actualitzaran en funció del desenvolupament de la pràctica judicial i l'administrativa de les autoritats de competència.

30 Vegeu la [Comunicació de la Comissió](#). Comunicació de la Comissió relativa a la definició de mercat de referència a efectes de la normativa de la Unió en matèria de competència (DO C/2024/1645 de 22.2.2024, pàgina 4, apartat 7).

31 Vegeu la [Contribució de l'ACCO](#) (ref. PO 01/2023) sobre el Projecte de comunicació relativa a la definició de mercat de referència als efectes de la normativa de la Unió en matèria de competència.

2.1.2.2 Intercanvis d'informació sensible

Els articles 101 del TFUE i 1 de la LDC també resulten d'aplicació quan la conducta investigada s'identifiqui amb intercanvis d'informació comercial confidencial (sensible) entre empreses competidores, els quals puguin eliminar la incertesa del comportament empresarial en el mercat.

Existeix incertesa de comportament quan les empreses operen autònomament en el mercat. És a dir, sense contactar directament o indirectament amb altres empreses per afectar o influir en el seu comportament; o per informar-les del comportament que segueixen o seguiran en un futur, quan aquests contactes tinguin per objecte o efecte crear condicions de competència diferents a les pròpies d'un mercat competitiu.

De la mateixa manera que els acords laborals, d'acord amb les Directrius sobre l'aplicabilitat de l'article 101 del TFUE als acords de cooperació horitzontal (Directrius horitzontals)³², els intercanvis d'informació podrien considerar-se acords o pràctiques concertades restrictives de la competència per objecte quan, havent examinat el seu contingut, objectiu perseguit i context econòmic i jurídic, es constati que aquests provoquin una incertesa, per exemple, sobre *"el calendari, l'abast i els detalls de les modificacions"*³³ que hagin d'adoptar els operadors econòmics en el seu comportament de mercat.

En el cas dels mercats laborals, la informació intercanviada podrà eliminar la incertesa entre les empreses quan, per exemple i sense ser un llistat exhaustiu, faci referència a: (i) els salaris dels treballadors, tant actuals com futurs^{34 35}, (ii) els conceptes retributius diferents al salari base (pagues extraordinàries, complements específics del lloc de treball, plusos o comissions del lloc de treball o pel treball realitzat), i (iii) els complements espe-

³² Vegeu la Comunicació de la Comissió. Directrius sobre l'aplicabilitat de l'article 101 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea als acords de cooperació horitzontal (Directrius horitzontals), (DO C 259/1 de 21.7.2023, pàgina 88, apartat 413).

³³ Traducció pròpia. Vegeu la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Segona) de 19 de març de 2015, assumpte C-286/13 P, apartat 122 (ECLI:EU:C:2015:184); la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Tercera) de 4 de juny de 2009, assumpte C-8/08, apartat 41 (ECLI:EU:C:2009:343); la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Tercera) de 12 de gener de 2023, assumpte C-883/19 P, apartats 115 a 116 (ECLI:EU:C:2023:11); i la Sentència del Tribunal General de la Unió Europea (Sala Sèptima) de 8 de juliol de 2020, assumpte T-758/14, apartat 100 (ECLI:EU:T:2020:307).

³⁴ Traslladant a l'àmbit laboral la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Tercera) de 4 de juny de 2009, assumpte C-8/08 (ECLI:EU:C:2009:343).

³⁵ D'acord amb el sentit de la Sentència del Tribunal Suprem 1359/2018, de 25 de juliol de 2018, dictada en el recurs número 2917/2016 (ECLI:ES:TS:2018:3011).

cífics que no tinguin la consideració de complements salarials (beneficis per al benestar del treballador, per a la conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres)³⁶.

2.1.3 Admissibilitat de les conductes col·lusòries en els mercats de treball

D'acord amb el que s'ha exposat fins aquí, les autoritats de competència poden analitzar conductes que afectin la competència pels recursos humans sota les exigències de la normativa europea i estatal de competència. Poden dur a terme investigacions i, en cas de detectar indicis racionals de l'existència de conductes prohibides, iniciar procediments sancionadors en els quals es constatin els fets infractors prèviament investigats, es verifiqui si dits fets infractors encaixen dins de les conductes prohibides pel TFUE i la LDC i, si escau, es justifiqui el règim sancionador que els resultaria d'aplicació.

En la tramitació dels procediments sancionadors, les autoritats de competència no només valoraran les qüestions de fet i de dret rellevants per al cas, sinó que tindran en compte les qüestions que els subjectes investigats puguin plantejar. En particular, aquests poden al·legar que les conductes examinades poden resultar beneficioses per la competència, acollint-se a l'exempció regulada pels articles 101.3 del TFUE i 1.3 de la LDC.

D'acord amb aquesta exempció, la prohibició dels acords col·lusoris no resultarà d'aplicació quan es tracti d'acords que compleixin els següents requisits:

- Contribueixin a millorar la producció o comercialització i distribució de béns i serveis o promoure el progrés tècnic o econòmic;
- Permetin als consumidors o usuaris participar d'una forma equitativa dels seus beneficis;
- No imposin a les empreses interessades restriccions que no siguin indispensables per a l'assoliment dels objectius;
- No permetin la possibilitat d'eliminar la competència respecte d'una part substancial dels productes que s'intercanviïn.

³⁶ Acollint, als efectes de l'aplicació de la normativa de competència a les conductes col·lusòries que afecten el treball, la interpretació de la Sentència del Tribunal Suprem 1145/2021, de 17 de setembre de 2021, dictada en el recurs número 5409/2020 (ECLI:ES:TS:2021:3476), per la qual l'objecte de la informació intercanviada pot consistir en aspectes comercials diferents als preus.

En el marc dels acords laborals, les empreses poden invocar l'exempció de l'article 1.3 de la LDC, per exemple, justificant l'adopció d'acords laborals en la reducció dels costos salarials, com a manera d'oferir productes i serveis finals als consumidors amb un millor preu i qualitat.

Ara bé, sobre aquesta qüestió, la CE ha declarat de forma explícita que és poc probable que els acords laborals siguin admissibles per aquestes raons des de la perspectiva de competència. En concret, ha assenyalat que la reducció dels costos laborals no pot ser un fonament dels efectes procompetitius que poden deixar sense efecte l'aplicació de la prohibició dels acords col·lusoris³⁷.

En relació amb determinats sectors econòmics, es podria intentar justificar l'adopció d'aquests acords en els beneficis per als consumidors i usuaris derivats de la seva implementació, concretats en l'absència d'interrupcions en la producció dels béns i serveis per la falta de personal i, per tant, en la prestació contínua de productes i serveis al públic en general.

Exemple de no aplicació de l'article 1.3 de la LDC

En el cas particular dels pactes de no captació, l'aplicació de l'article 1.3 de la LDC no pot considerar-se justificada en la necessitat de reduir la rotació del personal o mobilitat laboral en pro de la producció i/o prestació continuada de béns i serveis, especialment els destinats a satisfer drets reconeguts normativament a la ciutadania, a l'ésser precisament aquestes circumstàncies les que obliguen les empreses a competir. Competència que, a la pràctica, obliga les empreses a realitzar inversions en recursos humans com a element diferenciador i factor de competitivitat en els mercats de productes i serveis.

Si els efectes favorables s'invoquen respecte d'intercanvis d'informació sobre dades comercials relatives a la retribució dels treballadors, entre altres dades comercials, les autoritats adoptaran un criteri similar.

³⁷ Vegeu la [nota al peu número 4](#).

Segons les Directrius horitzontals³⁸, que recullen els criteris esgrimits per la jurisprudència, els efectes favorables hauran de “demostrar-se, ser pertinents, estar relacionats específicament amb l’intercanvi d’informació de què es tracti i ser suficientment significatius per justificar un dubte raonable sobre si l’intercanvi causa un grau suficient de perjudici per a la competència”³⁹.



2.2 Conseqüències de l’incompliment de la política de competència

2.2.1 Règim sancionador

Quan quedi descartada l’aplicació dels articles 101.3 del TFUE i 1.3 de la LDC, el desenvolupament de conductes anticompetitives en els mercats laborals pot corregir-se a través dels instruments que integren el règim sancionador.

Les infraccions de competència derivades de conductes que falsegin la competència, per limitar o prohibir la lliure cobertura de llocs de treball o el sistema de cobertura de llocs vacants a utilitzar per a cada empresa, per coordinar les polítiques de recursos humans, o per promoure l’intercanvi d’informació, poden classificar-se com a infraccions molt greus.

Els subjectes que poden sancionar-se per infraccions molt greus, i les conseqüències econòmiques (sancions pecuniàries) associades a aquestes infraccions, són:

- Els operadors econòmics (individuals o no): l’import de la multa pot ser fins al 10% del volum de negocis total mundial de l’empresa infractora en l’exercici immediatament anterior al de la imposició de la multa (article 63.1 de la LDC).
- Les associacions, unions o agrupacions d’empreses⁴⁰ que representin a un conjunt d’empreses: pot sancionar-se fins al 10% i el volum de negocis total mundial a considerar es correspon amb el de les empreses associades (article 63.1 de la LDC).

³⁸ Vegeu la Comunicació de la Comissió. Directrius sobre l’aplicabilitat de l’article 101 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea als acords de cooperació horitzontal (Directrius horitzontals), (DO C 259/1 de 21.7.2023, pàgina 90, apartat 419).

³⁹ Traducció pròpia. Vegeu la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Tercera) de 12 de gener de 2023, assumpte C-883/19, apartats 195 a 205 (ECLI:EU:C:2023:11).

⁴⁰ Encara que la LDC no ho especifiqui, també resultaria d’aplicació a les agrupacions de treballadors.

- Els representants legals o membres d'òrgans directius: la sanció imposada pot consistir en una multa de fins a 60.000 euros per cada una de les persones que hagin participat en la conducta (article 63.2 de la LDC).

La normativa de competència preveu la possibilitat d'eximir de la imposició de multes a aquells subjectes (operadors econòmics, associacions, etc.) que, havent participat en un càrtel, en declarin a l'ACCO la seva existència i aportin proves substantives per a l'inici d'una investigació (programa de clemència).

Per a l'aplicació del programa de clemència, és necessari que es compleixin dues condicions: la primera, és que l'empresa en qüestió porti elements de prova, dels quals l'ACCO no en tingui coneixement i, la segona, fa referència als elements aportats, ja que aquests haurien de permetre iniciar una investigació i/o constatar una infracció de l'article 1 de la LDC (article 65 de la LDC).

D'altra part, la normativa actual també preveu la reducció de l'import de les multes que puguin imposar-se (programa de reducció) en cas que la declaració de l'existència d'un càrtel i la presentació d'elements de prova serveixin a l'ACCO per a constatar fets dels quals ja en tingui coneixement (article 66 de la LDC).

Finalment, la normativa també permet a les empreses infractores evitar la imposició de multes administratives a través de la proposta de compromisos que resolguin els efectes sobre la competència derivats de les conductes investigades per l'ACCO (terminació convencional a què es refereix l'article 52 de la LDC⁴¹).

⁴¹ La terminació convencional és una modalitat anticipada d'acabament del procediment sancionador que també es troba regulada a l'article 39 del Reial Decret 261/2008, de 22 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de Defensa de la Competència i a la Comunicació de l'extinta Comissió Nacional de la Competència (actual CNMC). Aquesta Comunicació estableix que *"l'objecte de la terminació convencional és doble. Per una banda, es busca assolir un restabliment ràpid de les condicions de competència que s'han posat en risc amb les conductes restrictives detectades, mitjançant uns compromisos que resolguin els problemes de competència o eliminin les restriccions de competència injustificades, salvaguardant el benestar dels consumidors i l'interès públic. D'altra banda, permet complir amb el principi d'eficàcia administrativa, possibilitant una utilització més adequada dels recursos de la CNC, al facilitar una reducció dels tràmits d'instrucció i un escurçament dels terminis de resolució de l'expedient sancionador en què s'acorda la terminació convencional"* (Traducció pròpia).

Il·lustració núm. 3. Canals de col·laboració amb l'ACCO

Els operadors econòmics de mercat i, en particular, els departaments de recursos humans, així com els professionals d'altres departaments que tinguin facultats de contractació de personal, han d'ajustar la política de recursos humans a la normativa actual de competència.

En cas de tenir coneixement directe, haver participat, o tenir sospites d'infraccions de la normativa de competència, es recomana a les empreses i/o les parts interessades comunicar-ho a l'ACCO mitjançant els següents canals:

El canal de comunicació: el canal de comunicació és un instrument que garanteix l'anonimat del comunicant de pràctiques anticompetitives. L'ús d'aquest canal no requereix la presentació formal d'una denúncia ni la presentació d'una sol·licitud de clemència⁴².

El canal de denúncia: en cas de tenir coneixement de conductes anticompetitives que falsegin (real o potencialment) la competència, es pot presentar un escrit de denúncia davant l'ACCO. Aquest s'ha de presentar complint una sèrie de requisits. Ha d'incloure una explicació detallada de la conducta observada, el nom de les empreses, associacions, i/o persones físiques que l'han iniciada, el tipus de mercat en què participen, entre d'altra informació que serveixi com a punt de partida per a iniciar una investigació⁴³.

El programa de clemència: les empreses i el seu personal que formin part d'un grup d'empreses d'un mateix sector amb la finalitat d'incidir, afectar i/o repartir-se el mercat (càrtel), poden reconèixer-ho voluntàriament davant l'ACCO presentant una sol·licitud de clemència. Mitjançant aquesta sol·licitud, les empreses i el seu personal poden comunicar l'existència d'un càrtel i aportar proves que permetin l'inici d'una investigació. Quan es compti amb aquesta col·laboració, l'ACCO garantirà l'anonimat dels sol·licitants de clemència i els beneficiarà amb l'exempció o la reducció del pagament de la multa, i l'exclusió de la prohibició de contractar prevista a la normativa de contractació pública, que els hi hagués correspost per la conducta infractora no reconeguda⁴⁴.

Adicionalment, es pot contactar directament amb l'ACCO enviant un correu electrònic a autoritat.competencia@gencat.cat o trucant al número següent: 93 552 81 60.

Font: elaboració pròpia.

⁴² Per a més informació, es pot consultar la [pàgina web](#) de l'ACCO.

⁴³ A la [pàgina web](#) de l'ACCO es pot trobar més informació sobre el canal de denúncia.

⁴⁴ Per a obtenir informació més detallada sobre el programa de clemència, es pot visitar la [pàgina web](#) de l'ACCO.

2.2.2 Prohibició de contractar

A part de sancions pecuniàries, les autoritats de competència poden imposar prohibicions de contractar amb entitats del sector públic a empreses que hagin dut a terme acords laborals, en la mesura que hagin estat qualificats d'infraccions de la normativa de competència en resolucions administratives amb posterioritat a la tramitació del corresponent procediment administratiu sancionador.



Aquest instrument es troba regulat a la normativa de contractació pública. En concret, a l'article 72 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (LCSP).

Encara que la LCSP no ho prevegi expressament, la jurisprudència⁴⁵ ha confirmat que les autoritats de competència poden fixar la durada i l'abast de la prohibició de contractar, la qual podrà tenir un màxim de tres anys, sens perjudici de la facultat revisora de les prohibicions quan així ho sol·licitin els subjectes infractors.

2.2.3 Compensació de danys

Des de la vessant de l'aplicació privada del Dret de la Competència, els perjudicats (treballadors) per les infraccions de la normativa de competència, que puguin declarar-se en una resolució sancionadora de l'ACCO, o d'una altra autoritat de competència, poden accedir als tribunals per a reclamar una indemnització pels danys i perjudicis soferts (articles 71 i 72 de la LDC).

2.3 Límits de la política de competència en l'àmbit laboral

En aquest apartat es pretén mostrar la relació entre la normativa de competència i la normativa laboral, exposant la jurisprudència de la UE per la qual s'ha considerat que no entren dins l'àmbit d'aplicació de l'article 101 del TFUE els acords relatius a condicions la-

⁴⁵ Entre d'altres, vegeu les Sentències del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 3273/2022 i 3289/2022, de 28 de setembre de 2022, dictades en els recursos número 464/2020 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:9189) i 1285/2020 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:11361).

borals (com, per exemple, la retribució dels treballadors) adoptats en el marc de processos de negociació col·lectiva entre determinades empreses i persones que hi exerceixen funcions i activitats de producció, és a dir, els treballadors.

En aquest apartat també es fa referència a l'adopció de les Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte propi sense assalariats a càrrec⁴⁶, per part de la CE, com a nou instrument (de Dret indicatiu o *soft law*⁴⁷) que conté els criteris que s'aplicaran per avaluar l'aplicació de l'article 101 del TFUE a acords negociats col·lectivament entre les persones que no mantenen una relació laboral i depenen principalment del seu propi treball personal per a la prestació de serveis (persones que treballen per compte propi sense assalariats) i les empreses que reben dits serveis.

2.3.1 La negociació col·lectiva com a límit del control de competència

Com s'ha apuntat inicialment, l'objectiu d'aquest document és reflectir que la prohibició dels acords empresarials (en un sentit més ampli, prohibició de les conductes col·lusòries) regulada a la normativa de la UE i l'estatal, la qual pretén corregir les restriccions de la competència dins del mercat i afavorir una oferta de béns i serveis àmplia i innovadora, de millor qualitat i amb preus més baixos, també és aplicable als acords laborals.

La política i normativa de competència no té altre objectiu que el de garantir el correcte funcionament dels mercats, objectiu que depèn de l'autonomia de comportament dels agents que hi participen respecte de totes les variables de competència. El comportament lliure i independent de les empreses és l'element que crea la rivalitat entre elles i, per tant, garanteix una competència justa en tots els mercats, inclosos els laborals⁴⁸. És així, quan les empreses prenen decisions individuals sobre el preu i/o la qualitat dels productes i serveis, però també sobre factors de producció, com els recursos humans. Tant en el primer com en el segon cas, l'assignació dels recursos, inclòs el treball, és la pròpia dels mercats competitius.

⁴⁶ Citades, per exemple, a la nota al peu número 2.

⁴⁷ En l'àmbit de competència, l'aplicació d'instruments jurídics no vinculants (Dret indicatiu o *soft law*), per part de la CE, contribueix a la consecució dels objectius de la UE.

⁴⁸ Tot i no ser objecte d'aquest treball, si una empresa té poder de mercat suficient pot abusar de la seva posició de domini i la competència es veu alterada injustificadament.

En aquests casos, les relacions entre l'oferta i la demanda comporten l'assoliment d'un grau d'eficiència major que el derivat de l'escenari de mercat en què les empreses no es comporten autònomament. Els efectes positius de la competència en els mercats laborals i, per contrapartida, els perjudicis que es deriven dels acords laborals, s'abordaran en l'apartat 3. Valoració econòmica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral.

D'acord amb l'apartat 2.1 d'aquest treball -control de comportaments restrictius de la competència en l'àmbit laboral-, per complir aquests objectius de competitivitat, les autoritats de competència poden posar en joc els instruments de la política de competència quan sigui necessari reparar conductes que vulnerin el principi de comportament autònom (conductes col·lusòries); principalment, a través d'investigacions i de la tramitació de procediments sancionadors.

Als efectes d'aplicar la normativa de competència (articles 101 del TFUE i 1 de la LDC), les autoritats de competència, però, es veuen obligades a diferenciar dos supòsits que, tot i ser similars, tenen resultats diferents: (i) d'una part, els acords sobre condicions laborals destinats a falsejar la rivalitat entre les empreses i (ii) d'altra part, els acords que, per la seva naturalesa i finalitat, tenen per objectiu millorar les condicions de treball.

En el primer supòsit, les empreses cooperen, per exemple, per fixar directament o indirectament els nivells retributius, limitar o controlar la producció o repartir-se el mercat o les fonts d'aprovisionament (treball) necessàries per a la producció de béns i serveis sense actuar com "interlocutors socials", és a dir, posant en pràctica exigències, estàndards o obligacions de fer i de no fer per tal d'anul·lar l'autonomia del seu comportament en el mercat i, així, obtenir beneficis empresarials a través de la reducció de costos laborals.

En canvi, en el segon supòsit, les empreses actuen com a vertaders "interlocutors socials" i duen a terme les actuacions pròpies de la negociació i l'acció col·lectiva que, tot i afectar -o limitar i restringir- la llibertat per establir les condicions laborals a oferir als treballadors, són necessàries per a assolir els objectius de la política social de la UE i, per aquest motiu, no poden considerar-se com a restriccions a la competència empresarial pels pactes (positius) que tenen en els nivells d'ocupació i en el progrés social.

Aquesta distinció ha estat constatada per la jurisprudència actual. El TJUE ha considerat que la funció de regulació i de promoció del correcte funcionament dels mercats promoguda per la política de competència, exercida per les diferents autoritats de compe-

tència de la UE, queda inhibida quan empreses (competidores) i els seus treballadors, o organitzacions que representin a ambdós interlocutors socials, adoptin acords negociats i celebrats col·lectivament per a millorar les condicions de treball (doctrina o excepció Albany)⁴⁹.

El TJUE també ha estès l'aplicació de la doctrina o l'excepció Albany als acords adoptats per part d'empreses (competidores) i els treballadors que puguin considerar-se com a "falsos treballadors per compte propi", a l'observar que constitueixen un tipus de persones treballadores equiparables a les persones assalariades que presten serveis per compte aliè en el marc d'una organització⁵⁰.

A la vista del posicionament del TJUE, els acords laborals que fomentin l'ocupació i el progrés social (això és, els objectius de política social de la UE), com els que conclouen les empreses i els treballadors en exercici del dret a la negociació i acció col·lectiva, i que determinen i fixen condicions laborals (com els salaris), en cap cas es podran qualificar d'acords laborals contraris a la normativa de competència.

2.3.2 Les persones que treballen per compte propi sense assalariats

A banda del criteri esgrimit pel TJUE per a valorar l'aplicació de la normativa de competència als acords laborals, la CE ha decidit, per primera vegada i sotmetent-ho a requisits i límits, abordar la situació de les persones que treballen per compte propi i, més clarament, de les persones que no tenen un contracte de treball o no mantenen una relació laboral i que depenen substancialment del seu treball personal per a la prestació de serveis (persones que treballen per compte propi sense assalariats).

Mitjançant les Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte

⁴⁹ Vegeu la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 21 de setembre de 1999, assumpte C-67/96, apartats 59 a 60 (ECLI:EU:C:1999:430).

⁵⁰ Vegeu la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Primera) de 4 de desembre de 2014, assumpte C-413/13, apartats 30 a 31 i 42 (ECLI:EU:C:2014:2411). Vegeu també la [Comunicació de la Comissió](#). Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte propi sense assalariats (DO C 374/2 de 30.9.2022, pàgina 2, apartat 7).

propi sense assalariats⁵¹, la CE ha reconegut que “(...) algunes persones que treballen per compte propi s'enfronten a dificultats per influir en les condicions de treball. Aquest és el cas, en particular, de les persones que treballen per compte propi sense assalariats, que treballen per si soles i depenen principalment de la mà d'obra personal per viure. Encara que no estiguin plenament integrades en l'activitat del comitent de la mateixa manera que els treballadors per compte d'altri, algunes persones que treballen per compte propi sense assalariats poden no ser totalment independents del comitent o no tenen poder de negociació suficient. L'evolució recent del mercat laboral ha contribuït a aquesta situació, en particular la tendència a la subcontractació i l'externalització d'activitats empresarials i de serveis personals, així com la digitalització dels processos de producció i l'auge de l'economia de plataformes en línia. Les negociacions col·lectives poden constituir un mitjà important per millorar les condicions de treball d'aquestes persones que treballen per compte propi sense assalariats”⁵².

Fent aquest reconeixement, la CE no canvia l'esquema de funcionament de la prohibició de l'article 101 del TFUE, que resulta d'aplicació a les persones que treballen per compte propi si adopten acords restrictius de la competència, atès que poden considerar-se empreses d'acord amb la normativa de competència, això és, operadors econòmics independents, però sí que el desenvolupa a la vista de la realitat social del mercat a través d'uns principis que serveixin per avaluar i excloure del control de competència, no tots els acords celebrats entre les persones que treballen per compte propi sense assalariats i una o més empreses, sinó més aviat els que compleixin determinats requisits i limitacions.

D'acord amb les referides Directrius, en primer lloc, queda exceptuada l'aplicació de la normativa de competència als convenis col·lectius celebrats entre persones que treballen per compte propi sense assalariats i una o més empreses quan la situació en què es trobin els treballadors per compte propi sigui equiparable a la dels treballadors per compte aliè.

La CE ha definit tres situacions en què es pot interpretar que els treballadors per compte propi sense assalariats, en realitat, tenen una posició similar o idèntica als treballadors que mantenen una relació laboral o que depenen d'un tercer i, per tant, la seva participació en processos de negociació col·lectiva quedaria fora de l'aplicació de l'article 101 del TFUE.

⁵¹ Vegeu la [Comunicació de la Comissió](#). Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte propi sense assalariats (DO C 374/2 de 30.9.2022, pàgina 2, apartat 8).

⁵² Traducció pròpia.

II·lustració núm. 4. Excepció de l'aplicació de la normativa de competència per equivalència entre treballadors per compte propi sense assalariats i treballadors per compte aliè

Supòsits d'equivalència dels treballadors per compte propi sense assalariats als treballadors per compte aliè	Treballadors per compte propi sense assalariats i que són econòmicament dependents. Per la CE, es troben en aquesta situació, aquells que perceben, de mitjana, almenys el 50% dels seus ingressos totals per rendiments del treball d'una sola empresa a la qual presten els seus serveis en un període d'un o dos anys (situació de dependència econòmica).
	Treballadors per compte propi sense assalariats que duen a terme tasques idèntiques o similars a les executades pels treballadors per compte aliè. Aquests primers ofereixen els seus serveis sota la direcció de l'empresa a la qual presten serveis i no assumeixen riscos comercials de l'activitat de l'empresa ni tenen independència quant a l'exercici de l'activitat comercial en qüestió (treball "colze a colze" amb treballadors per compte aliè).
	Treballadors per compte propi sense assalariats que presten els seus serveis a plataformes digitals de treball⁵³ (per relació contractual), les quals organitzen el treball que aquests realitzen a petició, única o repetida, del destinatari del servei prestat per la plataforma (dependència de plataformes digitals per prestar serveis als seus destinataris o clients).

Font: elaboració pròpia.

En segon lloc, la CE ha decidit que no intervindrà en el supòsit de treballadors per compte propi que, tot i no reunir les condicions que permetin assimilar-los als treballadors per compte aliè i, per tant, restar directament exclosos de l'aplicació de l'article 101 del TFUE,

⁵³ El concepte "plataforma digital de treball" es defineix a les Directrius com a: "tota persona física o jurídica que presti un servei comercial que compleixi tots els requisits següents: i) que es faciliti, almenys en part, a distància per mitjans electrònics, com un lloc web o una aplicació per a dispositius mòbils; ii) que es faciliti a petició d'un destinatari del servei; i iii) que impliqui, com a element necessari i essencial, l'organització de treball realitzat per persones individuals, amb independència que aquest treball es realitzi en línia o en un lloc determinat". (Traducció pròpia). Vegeu la Comunicació de la Comissió. Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte propi sense assalariats (DO C 374/2 de 30.9.2022, pàgina 1, apartat 2).

hagin de fer front a un desequilibri en el poder de negociació que dificulti les seves possibilitats de negociar amb l'empresa en qüestió i obtenir millors condicions laborals. La interpretació del concepte "desequilibri en el poder de negociació" que ha realitzat la CE engloba dos supòsits, que concorren en les següents situacions⁵⁴.

II·lustració núm. 5. No intervenció de la CE en supòsits de desequilibri de poder de negociació

Supòsits de desequilibri en el poder de negociació⁵⁵	Negociació o celebració de convenis col·lectius per part de les persones que treballen per compte propi sense assalariats amb una o més empreses, a les quals dites persones que treballin per compte propi sense assalariats prestin serveis que representin tot un sector o indústria.
	Negociació o celebració de convenis col·lectius per part de les persones que treballen per compte propi sense assalariats amb: • Una empresa, a la qual dites persones que treballin per compte propi sense assalariats prestin serveis, que tingui un volum de negoci total o balanç anual total superior a 2.000.000 d'euros o el nombre d'empleats sigui igual o superior a deu persones. • Diverses empreses, a les quals dites persones que treballin per compte propi sense assalariats prestin serveis, que superin conjuntament un dels llindars anteriors.

Font: elaboració pròpia.

2.3.3 Responsabilitat en matèria de negociació col·lectiva

A l'àmbit estatal, encara que les autoritats de competència han reconegut i seguit la doctrina o excepció Albany, a través de la qual el TJUE ha restringit l'àmbit d'aplicació de

⁵⁴ Vegeu la [Comunicació de la Comissió](#). Directrius sobre l'aplicació del Dret de la competència de la Unió als convenis col·lectius relatius a les condicions laborals de les persones que treballen per compte propi sense assalariats (DO C 374/2 de 30.9.2022, pàgina 10, apartat 34).

⁵⁵ La CE assenyala que també pot existir un desequilibri en el poder de negociació en altres supòsits depenent de les circumstàncies individuals subjacents.

l'article 101 del TFUE a determinats acords -els que s'adopten en el marc de la negociació col·lectiva entre els interlocutors socials-, aquestes no han estat alienes, tenint en compte els expedients tramitats fins ara, a les conductes adoptades en el marc de negociacions per les quals s'han imposat obligacions o exigències no relacionades ni adequades per a la protecció social.

Dit d'una altra manera, les autoritats de competència han tingut en compte el contingut de la negociació col·lectiva com a criteri per a determinar si una actuació empresarial és constitutiva (o no) d'impediments, restriccions o falsejaments de la competència i, en els casos en què no l'han considerat anticompetitiu, ha estat perquè la naturalesa i finalitat de l'actuació en qüestió quedava emparada pel dret a la negociació i acció col·lectiva.

Els expedients tramitats per la CNMC exemplifiquen l'aplicació d'aquest criteri a convenis col·lectius negociats a escala estatal i demostren que, en diverses ocasions, s'han detectat acords no justificats en la necessitat d'oferir una protecció social mínima en el mercat ni, en termes generals, idonis per a assolir una economia social de mercat competitiva.

Aquests van des d'acords de boicot i horaris comercials⁵⁶, acords de fixació de preus mínims⁵⁷, acords de fixació de preus, tancament i repartiment de mercat⁵⁸ fins, per exemple, a acords relatius a la subrogació⁵⁹ i la contractació obligatòria de treballadors⁶⁰.

⁵⁶ Del TDC, vegeu la [Resolució](#), de 10 de març de 1993, de l'expedient A42/93 – Federació de Fabricants de Pa de Sevilla i Província (FEPAN); i la [Resolució](#), de 16 de desembre de 1996, de l'expedient 377/96 – Pa de Barcelona.

⁵⁷ De la CNC, vegeu la [Resolució](#), de 29 de gener de 2007, de l'expedient 607/06 – Ajuda a domicili; i la [Resolució](#), de 17 de març de 2009, de l'expedient S/0077/08 – Conveni Seguretat.

⁵⁸ Del TDC, vegeu la [Resolució](#), de 19 de desembre de 2001, de l'expedient 506/00 – Transport Mercaderia Biscaia. De la CNC, vegeu la [Resolució](#), de 26 d'octubre de 2011, de l'expedient S/0060/08 – Sintrabi; la [Resolució](#), de 10 de gener de 2013, de l'expedient S/0293/10 – Transcont; i la [Resolució](#), de 26 de setembre de 2013, de l'expedient S/314/10 – Port de València.

⁵⁹ Vegeu la [Resolució](#), de 27 de març de 2012, dictada per la CNC en el marc de l'expedient S/0197/09 – Conveni de Seguretat; i la [Resolució](#), de 18 de setembre de 2020, dictada per la CNMC en el marc de l'expedient S/DC/0619/17 – Acord Marc de l'Estiba.

⁶⁰ Vegeu la [Resolució](#), de 23 de febrer de 2021, dictada per la CNMC en el marc de l'expedient S/DC/0605/17 – Amarradors Port d'Algèsires.

Exemple de fixació de preus mitjançant un conveni col·lectiu

Per bé que les autoritats de competència no poden entrar a analitzar la legitimitat d'un conveni col·lectiu, aquestes poden valorar-ne el contingut als efectes de determinar la seva compatibilitat amb la LDC, atès que determinades clàusules o disposicions, per la seva naturalesa, poden arribar a restringir la competència.

A tall d'exemple, ja l'any 2009, la CNC (actual CNMC) va analitzar el contingut del Conveni col·lectiu estatal del sector de *contact center* firmat per l'associació empresarial ACE (Associació de *Contact Center Espanyola*) i les organitzacions sindicals COMFIA-CCOO (Federació de Serveis Administratius i Financers de Comissions Obreres) i FES-UGT (Federació de Serveis de la Unió General de Treballadors)⁶¹.

Particularment, va analitzar l'article 55 del citat conveni col·lectiu, prèviament recollit en el conveni que el precedia, on s'establia el següent: *"Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions pactades en aquest Conveni tenen repercussió en els preus dels serveis. Es considerarà competència deslleial, amb les conseqüències derivades de la legislació vigent, les ofertes comercials realitzades per les empreses que siguin inferiors als costos del present Conveni. A aquests efectes s'estimaran costos transferibles, tots els conceptes econòmics que es contemplen en aquest Conveni"*⁶².

Segons l'article 55 del conveni col·lectiu, les parts haurien pactat la repercussió dels costos, que incloïen els laborals (salari base, complements salarials i complements extrasalarials), en els preus dels serveis finals. La normativa laboral⁶³ no confereix a les associacions empresarials i sindicals incloure en el diàleg social qüestions de política comercial, com els preus de mercat dels serveis finals, inclús quan aquests interlocutors només determinin obligacions genèriques de repercussió de costos no quantificades.

Per aquest motiu, la CNC (actual CNMC) va decidir incoar expedient sancionador contra les parts signatàries del conveni, atès que el redactat de l'article 55 implicava una fixació directa o indirecta de preus i, per tant, una infracció de

⁶¹ Vegeu la [Resolució](#), de 16 de març de 2009, dictada per la CNC en el marc de l'expedient S/0076/08 – Conveni *Contact Center*.

⁶² Traducció pròpia.

⁶³ Article 90 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET).

l'article 1.1 a) de la LDC, amb efectes estatals i sobre totes les empreses que prestessin serveis de *contact center* a tercers, via els seus treballadors.

És destacable, però, que el procediment sancionador va finalitzar mitjançant terminació convencional (vegeu l'apartat 2.2.1 Règim sancionador). D'entre els compromisos proposats per poder optar a aquesta modalitat d'acabament del procediment sancionador, les parts van plantejar l'adopció d'un mecanisme informal de fiscalització de la legalitat dels convenis col·lectius que poguessin adoptar a futur. Previ al registre dels convenis davant l'autoritat laboral competent, aquest mecanisme obligava a sol·licitar l'opinió de la CNC (actual CNMC) en cas de tenir dubtes raonables i fundats sobre la possible infracció de la LDC. Dins aquest marc de cooperació informal, i sempre que l'autoritat laboral acollís una eventual opinió desfavorable de la CNC (actual CNMC), aquesta primera podia adreçar-se a les parts instant la modificació del conveni, així com posar en coneixement de la CNC (actual CNMC), si fos el cas, i per a l'inici d'una investigació de competència, la decisió de les parts de no adoptar les modificacions proposades.

La referida normativa laboral no estableix mecanismes de cooperació formal entre les autoritats laborals i les de competència per al control de legalitat dels convenis col·lectius, de manera prèvia al seu registre. Tampoc explicita la possibilitat que les autoritats laborals sol·licitin assessorament de les autoritats de competència si consideren que els convenis contravenen les disposicions de la LDC o lesionen els interessos protegits per la política de competència.

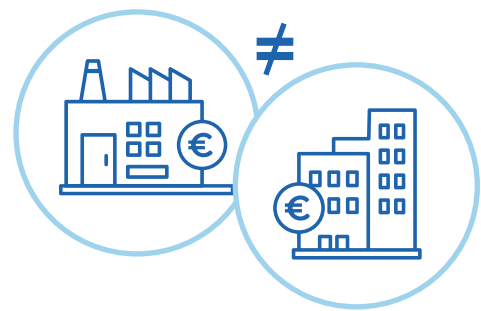
Tanmateix, la posada en marxa de mecanismes informals de col·laboració i consulta és del tot recomanable, atès que les autoritats de competència són les millors posicionades per alertar de possibles incompatibilitats i incompliments de la LDC a les autoritats laborals, complementant les actuacions que puguin promoure d'ofici en exercici de les seves funcions de protecció dels mercats.

Dels anteriors exemples no pot inferir-se que, la normativa de competència, resulti d'aplicació, en tot cas i sense excepció, als acords adoptats en el marc de la negociació col·lectiva. L'anàlisi efectuada fins ara per les autoritats de competència, especialment la CNMC, té com a punt de partida l'excepció Albany i, per tant, la regla general és la reserva de l'àmbit d'aplicació de la normativa de competència (únicament i exclusivament) a aquells acords que, dins el context de la negociació col·lectiva, no suposin una millora de les condicions laborals.

3. Valoració econòmica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral

La voluntat d'examinar els acords laborals i les pràctiques col·lusòries que afecten el treball s'explica, com s'ha avançat, en l'impacte que tenen sobre la competència. Hi ha estudis que suggereixen l'existència d'una relació entre el deteriorament dels nivells de competència i la reducció del pes dels salaris, la desigualtat salarial i el dinamisme dels mercats laborals. N'hi ha d'altres que associen als acords laborals repercussions sobre el nivell salarial, entre altres indicadors de desigualtat social⁶⁴.

Resulta oportú incloure en aquest document l'explicació dels efectes concrets dels acords laborals, com a part de la seva anàlisi; i, a tal efecte, convé assenyalar la principal evidència empírica segons la qual una menor (o inexistent) competència en els mercats laborals pot comportar menors nivells d'ocupació i oportunitats de treball, així com una afectació del creixement econòmic.



Sense obviar que els pactes de no captació i els acords de fixació de salaris poden tenir efectes positius, en la mesura que aquest document explica la possible incompatibilitat amb la normativa de competència, a continuació, s'assenyalaran aquells efectes perjudicials que s'associen a cadascun d'aquests acords o pràctiques.

3.1 Efectes dels pactes de no captació

És una opinió compartida que els pactes de no captació poden debilitar la competència entre les empreses interessades a contractar un mateix treballador o proveïdor de mà

⁶⁴ El [Resum de la Comissió](#), de 3 de maig de 2024, sobre la política de competència en els mercats laborals, indica que, els acords laborals, tenen efectes negatius sobre la competència. D'acord amb aquest resum, la CE recull i fa seva, als efectes d'aplicar el Dret de la competència a les conductes que tinguin lloc en els mercats laborals, la literatura econòmica que sosté que -amb caràcter general- aquests acords o pràctiques són nocius per al benestar.

d'obra (competència pels recursos humans). L'adopció de pràctiques que limiten o prohibeixen que algunes o totes les empreses del mercat puguin actuar lliurement a l'hora d'aprovisionar-se del factor de producció treball, necessari per a la producció dels béns i serveis comercialitzats en els mercats "aigües avall", també condiciona la posició dels treballadors. Es considera que la prohibició del reclutament de treballadors no només impacta a la competència entre empreses, sinó que també repercuteix en les condicions laborals dels treballadors i, inclús, pot arribar a afectar els nivells salarials sense que això s'hagi pactat de manera expressa⁶⁵. Els efectes poden variar en funció del poder de mercat de les empreses i dels proveïdors, del poder de negociació d'aquests últims i de la protecció de què disposen per part de les associacions sindicals, de les característiques del mercat i dels productes i serveis intercanviats en mercats "aigües avall", entre altres factors.

Des de la perspectiva empresarial, la limitació de la contractació enforteix la posició negociadora de les empreses⁶⁶. Efectivament, ajuda les empreses a assegurar que no han de fer front a un possible increment dels costos laborals per la captació d'un treballador per part d'una altra empresa o bé per haver de fer una contraoferta perquè aquest no passi a prestar serveis en una altra empresa que el volgués reclutar. Quan les empreses no han pactat la no contractació i/o captació de treballadors, s'enfronten amb un entorn incert de mercat, és a dir, desconeixen quines condicions han d'oferir als seus recursos humans perquè aquests romanguin dins l'empresa, havent de dedicar recursos per tal de retenir els millors treballadors. Així mateix, han de realitzar esforços per atraure els treballadors més adients que no estiguin treballant per l'empresa. En canvi, mitjançant els pactes de no captació, les empreses no han de suportar tants costos ni realitzar tants esforços per a contractar o retenir els treballadors, atès que no han de suportar la pressió que poden exercir les empreses amb les quals han pactat la no captació en un mercat competitiu, encara que tinguin una política de recursos humans més atractiva, amb la consegüent reducció de la demanda laboral.

Des de la perspectiva del treballador, la fixació de límits a la captació de treballadors pot influir en la mobilitat laboral, els nivells de remuneració i la inversió en capital humà. En la mobilitat laboral perquè, en presència d'un acord entre empreses de no competir en els mercats laborals, és poc probable que els treballadors, qui sovint en desconeixen

⁶⁵ Vegeu l'[Informe de promoció](#), de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, pàgina 13.

⁶⁶ Vegeu [Competition Policy International](#), [Crònica Antimonopoli](#), Treball i Antimonopoli (2024), pàgines 43 a 52.

l'existència, disposin de les mateixes oportunitats laborals que tindrien en absència de l'acord (reducció de la demanda de treball). En els nivells de remuneració, atès que el major poder de negociació de què disposen les empreses, en presència de pactes de no captació, els permet fixar salaris més baixos o no aplicar polítiques de recursos humans agressives en preu⁶⁷. I, en la inversió en capital humà, pel fet que els salaris poden quedar per sota del nivell d'equilibri competitiu i no sigui atractiu per als treballadors invertir en educació o formació especialitzada que els permeti accedir a altres llocs de treball⁶⁸.

La falta de mobilitat pot reduir la innovació⁶⁹. A menor mobilitat laboral, menys seran els treballadors que podran traspasar els seus coneixements als diferents agents que els comprin i, per tant, serà menor la utilitat en termes d'innovació que pugui derivar-se de la utilització d'aquests coneixements en el mercat.

La restricció de la contractació i/o captació també pot tenir efectes en mercats “ai-gües avall” i, per tant, afectar els consumidors i usuaris. S'ha apuntat que aquesta té un impacte en la comercialització de productes i, en concret, en els preus, la qualitat, la quantitat i la innovació. Això s'ha considerat, en concret, perquè les distorsions d'un mercat (mercat de treball) poden traspasar-se a altres mercats connexos o “aigües avall” (mercats de productes i serveis). En aquest sentit, l'adopció de pràctiques col·lusòries que limitin la captació de treballadors pot afavorir l'adopció d'altres pràctiques anticompetitives per part de les mateixes empreses en mercats connexos o també poden ser instrumentals de conductes anticompetitives més àmplies adoptades en el marc d'aquests acords⁷⁰.

3.2 Efectes dels acords de fixació de salaris

L'aproximació sobre els potencials efectes de la fixació dels preus del treball (fixació de salaris) és que generen una pèrdua de competència i de benestar per als consumidors

⁶⁷ Vegeu l'Informe de promoció, de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, pàgina 13.

⁶⁸ Vegeu l'Informe de promoció, de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, pàgines 13 a 14.

⁶⁹ Vegeu l'Informe de promoció, de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, pàgina 16.

⁷⁰ Vegeu l'Informe de promoció, de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, pàgina 14.

i usuaris. S'ha considerat que l'establiment dels preus del factor de producció treball comporta l'existència d'estructures de costos comunes entre empreses⁷¹. Això acostuma a succeir entre empreses que necessiten contractar un mateix tipus de treballador, amb independència de si produeixen (o no) el mateix producte i servei.

Si les empreses fixen els nivells retributius dels llocs de treball, o de les categories professionals que ocupen els proveïdors de treball (treballadors), es crea un entorn en què les empreses prenen decisions en matèria de recursos humans basades en uns preus del factor treball predeterminats, els quals s'utilitzen per mantenir, o no alterar, els nivells retributius de mercat. Aquesta situació suposa un avantatge respecte de les empreses que no formen part de l'acord, atès que permet obtenir uns beneficis empresarials en forma de reducció dels corresponents costos laborals, en detriment dels interessos dels treballadors.

En contextos en què l'estructura de costos és estàtica i, a més, es manté per part d'un grup d'empreses, es dilueixen els incentius d'ampliar la demanda de treball (incrementar el volum de contractacions) o bé de millorar les perspectives laborals, oferint promocions i ascensos per a premiar els treballadors d'una organització i garantir que no prefereixin prestar els seus serveis en altres empreses que ofereixin salaris més atractius.

El possible benefici per als consumidors associat a la disminució dels costos laborals és una qüestió que s'ha posat de manifest en l'estudi dels acords de fixació de salaris. A pesar de la restricció de competència que generen, s'ha debatut sobre si aquests garanteixen la no repercussió de costos laborals al consumidor final, de manera que aquest vegi millorada la seva posició a l'hora de prendre decisions sobre els béns i serveis que pretengui adquirir. És cert que la política de competència vetlla pel benestar dels consumidors i usuaris en forma de millors productes i serveis, en termes de preu, qualitat, quantitat, innovació i altres variables. Així i tot, preval l'argument que els efectes col·laterals són l'increment dels preus dels productes i serveis i/o l'empitjorament de les seves característiques⁷², paral·lelament a la reducció de la demanda de treball i de la producció⁷³.

⁷¹ Vegeu l'Informe de promoció, de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, pàgines 37 a 38.

⁷² Vegeu Araki, Satoshi; Bassanini, Andrea; Green, Andrew; Marcolin, Luca; i Volpin, Cristina (2023) "*Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic*", *University of Chicago Law Review*: Vol. 90: Iss. 2, Article 3.

⁷³ Vegeu el Resum de la Comissió, de 3 de maig de 2024, sobre la política de competència en els mercats laborals, nota al peu 6.

A més, la fixació dels salaris també repercuteix en la mobilitat laboral⁷⁴. La mobilitat laboral té lloc quan un treballador d'una empresa pot optar a millorar les seves condicions laborals mitjançant la seva promoció professional associada a un salari més elevat, que es produeix com a conseqüència dels augments de productivitat que l'empresa pot obtenir del valor afegit que aporta el treballador. Ara bé, una demanda poc elàstica pel que fa al salari a pagar pels recursos humans frena les perspectives laborals de millora dels treballadors i, per tant, que aquests puguin canviar de feina.

Finalment, la fixació directa o indirecta dels salaris pot tenir efectes en els mercats "ai-gües avall", similars als que s'han apuntat respecte dels pactes de no captació. A partir de l'experiència obtinguda amb la tramitació d'expedients sancionadors, i segons han suggerit d'altres autoritats de competència de la UE sobre la base de la teoria econòmica existent, pot ésser que la fixació dels preus de compra (del treball) es produeixi al mateix temps o propiciï la fixació dels preus de venda (dels productes i serveis) o altres conductes col·lusòries prohibides normativament⁷⁵.

⁷⁴ Vegeu l'[Informe de promoció](#), de setembre de 2021, de l'Autoritat de Competència de Portugal (ADC) sobre acords en el mercat laboral i política de competència, pàgines 37 a 38.

⁷⁵ Entre d'altres, vegeu l'[Informe de promoció](#), de 2024, elaborat conjuntament per l'Autoritat de Competència de Noruega, l'Autoritat de Competència de Suècia, l'Autoritat de Competència i del Consumidor de Finlàndia, i altres autoritats, sobre competència i mercats de treball.

4. Bones pràctiques

A escala estatal, les autoritats de competència han anat reconeixent el control sobre les conductes que impacten en els treballadors. Ara bé, el cert és que aquest reconeixement ha pres força en aquests darrers anys, sobretot per les nombroses activitats de defensa i promoció de la competència endegades a l'àmbit de la UE (fixades com a prioritàries en els programes anuals de competència⁷⁶).

Aquest recent reconeixement posa en evidència una possible bretxa en la cultura de competència actual pel que fa al control dels mercats laborals. És per aquest motiu que es considera oportú recordar a les empreses que la cultura de competència és extensible quan assumeixen la posició de demandants en el mercat de treball i, per tant, resulta del tot recomanable l'adopció de bones pràctiques amb la mateixa finalitat preventiva que la perseguida quan l'adopció de bones pràctiques està convenientment destinada a evitar altres conductes anticompetitives.



Amb tot, partint del context apuntat, l'OCDE ha reconegut el valor que pot tenir l'elaboració i la difusió de documents de promoció que incorporin bones pràctiques o recomanacions a seguir a fi de combatre i prevenir pràctiques col·lusòries en els mercats laborals⁷⁷.

⁷⁶ Vegeu la [nota al peu número 3](#).

⁷⁷ Vegeu OCDE (2020), [Competència en els Mercats laborals](#), pàgina 49.

II·lustració núm. 6. Actuacions a implementar

-
- ✓ Adoptar una estratègia de recursos humans compatible amb la política de competència, que impliqui a la plantilla de personal de l'empresa i, en particular, als departaments de recursos humans, així com al personal directiu.
-
- ✓ Capacitar als departaments de recursos humans perquè puguin detectar, prevenir i comunicar comportaments en matèria de recursos humans que restringeixin la competència.
-
- ✓ Adaptar el contingut dels programes de compliment normatiu (*compliance*) de manera que inclogui una anàlisi de l'impacte competitiu i dels riscos associats a la contractació de recursos humans.
-
- ✓ Abandonar reunions -formals o informals- en les quals es discuteixi la possibilitat d'implementar acords laborals anticompetitius o altres comportaments que afectin la competència en matèria de recursos humans, així com rebutjar qualsevol proposta per a la seva adopció.
-
- ✓ Garantir que les actes de les reunions celebrades incloguin una explicació detallada de la negativa a subscriure qualsevol acord contrari a la competència i que aquesta informació es traslladi immediatament a l'Autoritat Catalana de la Competència.
-
- ✓ Incorporar *clean teams* o tercers independents per a la implementació d'acords de cooperació horitzontal, amb l'objectiu de garantir que la informació intercanviada no sigui comercialment sensible.
-
- ✓ Sol·licitar assessorament jurídic i finalitzar qualsevol acord i/o pràctica anticompetitiva definida com a prohibida per la normativa de competència.
-
- ✓ Col·laborar amb l'Autoritat Catalana de la Competència en cas d'haver participat i/o tenir coneixement de pràctiques restrictives de la contractació de treballadors o que afectin les seves condicions laborals.
-

Font: elaboració pròpia.

II·lustració núm. 7. Actuacions a evitar

-
- ✗ Acordar amb una empresa competidora no adreçar-se mútuament als seus respectius treballadors amb el propòsit de contractar-los (per exemple, adreçant-los ofertes de treball o invitacions a participar en procediments de selecció), amb o sense el seu consentiment previ (pactes de no captació).
-
- ✗ Acordar amb una empresa competidora la retribució a percebre per part dels respectius treballadors (acords de fixació de salari) o altres elements que formin part de la retribució.
-
- ✗ Intercanviar informació sensible sobre la política de recursos humans limitant que altres empreses competidores ofereixin condicions salarials i/o laborals més favorables per als treballadors (intercanvis d'informació comercialment sensible).
-
- ✗ Acceptar propostes d'empreses competidores per a l'adopció i la implementació de conductes que limitin la contractació de treballadors i/o harmonitzin les condicions laborals que s'ofereixin en el mercat de treball.
-
- ✗ Proporcionar informació sensible en matèria de recursos humans (informació sobre els salaris i altres elements que formin part de la retribució dels treballadors, etc.) a empreses competidores.
-
- ✗ Sol·licitar referències dels candidats d'un procés de selecció a empreses en què prèviament hagin prestat serveis, incloent-hi informació comercialment sensible com, per exemple, el salari o altres elements que integrin la retribució percebuda pels candidats.
-
- ✗ Formar part d'associacions, unions o agrupacions per evitar competir amb les polítiques de recursos humans de les altres empreses membre de dites associacions, unions o agrupacions, o amb les polítiques d'empreses externes, ja sigui adoptant un posicionament internament (a través de codis ètics, memoràndums de recursos humans, etc.) o externament (per via d'una tercera part, com assessors o gestors externs i altres professionals contractats).
-

Font: elaboració pròpia.

5. Conclusions

La normativa de competència europea i estatal és aplicable als acords i pràctiques col·lusòries laborals. Segons s'ha exposat en l'apartat 2. Valoració jurídica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral, tant els pactes de no captació, com els acords de fixació de salaris i els intercanvis d'informació comercial sensible, són pràctiques prohibides per objectivament restringir la competència entre empreses.

El reconeixement dels seus efectes procompetitius pot emparar-se en l'exempció regulada als articles 101.3 del TFUE i 1.3 de la LDC, sempre que aquests es confirmen en una anàlisi cas per cas. A priori, la CE ha adoptat un criteri restrictiu sobre la probabilitat que aquests tinguin un impacte econòmic positiu.

L'àmbit de la negociació col·lectiva és, en principi, una excepció a l'aplicació general del Dret de la competència a les conductes col·lusòries que afecten el treball com a factor de producció de béns i serveis. Tanmateix, a l'àmbit estatal, les autoritats de competència han avaluat la compatibilitat dels convenis col·lectius amb la LDC, especialment, quan aquests regulen factors que excedeixen de l'àmbit objectiu de la negociació col·lectiva i presenten la virtualitat d'alterar les condicions de competència en el mercat.

Les actuacions realitzades fins ara són d'utilitat per a guiar l'orientació a futur de la política de competència en els mercats laborals a Catalunya, el desenvolupament d'eines i marcs transversals de cooperació per tal de detectar més fàcilment situacions en què les empreses vagin més enllà de l'exercici de les facultats que els són atribuïdes per l'Estatut dels Treballadors o bé disposin d'un poder de mercat superior als treballadors i, per tant, corregir les consegüents distorsions de mercat que generin les actuacions no emparades per la normativa laboral i de competència.

En aquest sentit, l'ACCO adoptarà una actitud proactiva de col·laboració amb les autoritats laborals que permeti instaurar un control de la compatibilitat dels convenis col·lectius amb la LDC, especialment quan existeixin indicis de possibles restriccions de la competència.

El fonament econòmic de l'aproximació jurídica dels acords laborals ha estat desenvolupat en diversos estudis i pels principals organismes internacionals, tal com s'ha exposat

en l'apartat 3. Valoració econòmica de competència sobre els acords entre empreses en l'àmbit laboral.

L'OCDE ha valorat positivament la difusió de documents de bones pràctiques, recomanacions i iniciatives de promoció que recullin orientacions en relació amb l'aplicació del Dret de la competència als mercats laborals i que exemplifiquin les principals conductes col·lusòries, a fi de promoure'n un major coneixement per part de les empreses. És per aquest motiu que l'apartat 4. Bones pràctiques recull una proposta d'actuacions a implementar i/o evitar per tal d'estendre la cultura de competència a les conductes que afectin, o puguin afectar, l'ocupació i les condicions laborals en un sentit ampli.

Totes les realitats apuntades justifiquen que aquest document pugui actualitzar-se en els propers anys en vista de l'evolució que es vagi produint en la pràctica de la CE i de les autoritats de competència de dins i fora la UE.

En el context econòmic i social actual, l'aplicació de la política de competència centrada en els mercats d'adquisició de treball, naturalment, comporta que en un futur l'ACCO centri l'atenció en aquells àmbits que tinguin una incidència clara en els mercats laborals.

L'ACCO prioritzarà l'aplicació del Dret de la competència en els mercats laborals i seguirà exercint les seves funcions de defensa i promoció de la competència per a garantir el dinamisme dels mercats de treball, la productivitat empresarial i la competitivitat.

Autoritat Catalana de la Competència

Via Laietana, 60 - 08003 Barcelona

Tel.: 93 552 81 60

autoritat.competencia@gencat.cat

<http://acco.gencat.cat>

[@competenciakat](#)

