

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS. LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL

REMEDIOS ROQUETA BUJ

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

Extracto

Palabras clave: Trabajadores autónomos, derechos colectivos, acuerdos de interés profesional

El Estatuto del Trabajo Autónomo, tras abrir tres opciones asociativas a favor de los trabajadores autónomos (la afiliación a la asociación empresarial o sindical de su elección y la fundación y/o la afiliación a una asociación profesional “específica” de trabajadores autónomos), se ocupa del régimen de estas asociaciones específicas.

Otra de las manifestaciones más novedosas en el régimen jurídico de los trabajadores autónomos, y, muy probablemente, en el conjunto de reglas que proporciona el Estatuto del Trabajo Autónomo para su actividad colectiva, es sin duda el «acuerdo de interés profesional», específico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). Se trata de un peculiar sistema de contratación colectiva, con ámbitos, sujetos e instrumentos jurídicos específicos, que podría desplegar cierta virtualidad como medio de autocomposición de intereses entre aquéllos y la empresa cliente. Sin embargo, la eficacia real del método de contratación colectiva de las condiciones de trabajo de los TRADE es ridícula, seguramente por la excesiva voluntariedad que gobierna el sistema en todos sus aspectos.

Por otra parte, el Estatuto del Trabajo Autónomo contempla la posibilidad de establecer sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias de los trabajadores autónomos a través de los acuerdos de interés profesional, y aunque deja sin aclarar cuestiones de crucial importancia, las mismas han sido resueltas recientemente por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

ABSTRACT

Key words: Autonomous workers, collective rights, professional interest agreements

The Autonomous workers Statute, has three options for association in favour of the autonomous workers that are under this regime and rule these type of specific associations -the affiliation to a company association, to freely select a trade union and/or to become part of an association of autonomous workers “specific” for them-.

Considering all rules that give the Autonomous Worker Statute its collective activity, a key issue of the judicial regime for autonomous workers is most probably and without a doubt, the one about the “professional interest agreement” specific to the Autonomous workers economically dependent (as in its Spanish acronym TRADE trabajadores autónomos económicamente dependientes). It’s about a unique system of collective hiring, with areas ruled under specific judicial instruments. Also, such hiring could open certain interest between clients and a company. However, the real efficiency of the collective hiring method in the working conditions of the “TRADE” is ridiculous surely because it’s excessively voluntarily that governs the system in all its aspects.

Moreover, the Autonomous Workers Statute sees the possibility of establish non-judicial systems with a controversial solution of the autonomous workers through professional agreements interest, and even if this leaves crucial questions without answers, the same has been solved recently by the Law 36/2011 of October 10th, Regulatory of the Social Jurisdiction.

ÍNDICE

1. MARCO CONSTITUCIONAL
2. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: OPCIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO
3. LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL
 - 3.1. Ámbitos de negociación
 - 3.2. Sujetos negociadores
 - 3.3. Procedimiento de negociación
 - 3.4. Contenido
 - 3.5. Naturaleza de los Acuerdos de Interés Profesional
 - 3.6. Duración de los Acuerdos de Interés Profesional
 - 3.7. Aplicación, interpretación e impugnación
4. MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO
5. CONCLUSIONES

1. MARCO CONSTITUCIONAL

El art. 28.1 de la Constitución Española “no comprende más que la sindicación de los trabajadores, pero no la empresarial, cuya cobertura constitucional se encuentra en la genérica libertad de asociación del art. 22 de la misma” (ATC 113/1984, de 22 de febrero; y SSTC 52/1992, de 8 de abril y 75/1992, de 14 de mayo). De este modo, el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores autónomos que tengan la condición de empresarios no se puede articular por la vía de la libertad sindical y ha de reconducirse al derecho genérico de asociación.

Sin embargo, aunque el art. 7 de la Constitución Española parte de la idea de que los sindicatos son organizaciones de trabajadores asalariados, el art. 28 de la norma constitucional al establecer que “*todos tienen derecho a sindicarse libremente*”, parece mostrar una voluntad de no introducir limitaciones o exclusiones desde la perspectiva subjetiva al ejercicio de este derecho fundamental, de suerte que el mismo también alcanza a los trabajadores autónomos que no sean al tiempo empleadores de otros trabajadores. Y así lo viene a confirmar el art. 3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), al disponer que “*los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio {...} podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica*”.

Se trata de un precepto que, a pesar de su dicción en positivo, tiene una amplia carga de limitación de los derechos de libertad sindical de los trabajadores autónomos, en la medida en que los margina de la posibilidad de constituir sindicatos que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares, ni

siquiera en el supuesto de que tales sindicatos se integraran dentro de una confederación “general”. De este modo, el trabajador autónomo, como cualquier afiliado, podrá ejercitar el derecho de libertad sindical *ad intra* como cauce de participación interna y como facultad de uso de los medios acumulados por la organización sindical (GARCÍA MURCIA). Pero su actividad en el plano externo estará muy condicionada o mediatizada por su propia condición profesional, pues de ningún modo podrá hacer aquello que sólo está previsto a favor del trabajador asalariado, como la negociación colectiva (art. 37.1 CE) (STC 51/1984, de 25 de abril) o la huelga (art. 28.2 CE) [STC 11/1981, de 8 de abril, y STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 31 de enero de 1984 (RJ/239)] (GARCÍA MURCIA). Y es que, como señala la STC 98/1985, de 29 de julio, “si se parte de la idea válida de que el sindicato, en cuanto sujeto de la libertad de sindicación, se justifica primordialmente por el ejercicio de la actividad sindical, y que ésta se caracteriza por la existencia de otra parte ligada al titular del derecho por una relación de servicios y frente a la que se ejercita, siendo su expresión una serie de derechos como los de huelga, de negociación colectiva y de conflicto (reconocidos por los arts. 28.2, 37.1 y 37.2 de la CE), que no podría ejercer un sindicato de trabajadores autónomos, no hay motivo para considerar carente de fundamento razonable una regulación que en último término orienta el derecho de los trabajadores autónomos para defender sus intereses o hacia su integración en los sindicatos de trabajadores o, como hemos visto, hacia la constitución de «asociaciones al amparo de la legislación específica», reconociéndoles un derecho que también deriva directamente de la Constitución (art. 22) y está dotado de igual grado de protección y de idéntica autonomía que el derecho de asociación sindical”. Así, es la falta de una contraparte definida en el plano colectivo la que determina la limitación de los derechos de libertad sindical de los trabajadores autónomos.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores económicamente dependientes (en adelante, TRADE) sí cabe apreciar la existencia de “una contraparte” en la figura del cliente del que dependen económicamente. Por ello, y habida cuenta el desequilibrio contractual que existe entre los mismos, ello puede justificar y requerir la dotación legal de medios compensatorios de acción colectiva. Medios que no tienen por que tener los mismos presupuestos ni la misma extensión que los reconocidos a los trabajadores subordinados, ya que los derechos de negociación colectiva y huelga vienen referidos únicamente a éstos últimos (arts. 37.1 y 28.2 CE). A mayor abundamiento, aunque los trabajadores autónomos que tienen la condición de “económicamente dependientes” y los subordinados se encuentren muy próximos en sus relaciones con la empresa, los mismos ocupan posiciones radicalmente distintas en el sistema económico: mientras los trabajadores subordinados intervienen en el mercado de trabajo aquéllos lo hacen en el de bienes y servicios, en las mismas condiciones en las que actúan los empresarios (GOERLICH y GUAMÁN).

2. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: OPCIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO

La diversidad de supuestos en el ámbito de los trabajadores autónomos determina que los medios de acción colectiva y de representación de cada uno de los grupos de trabajadores autónomos no puedan ni tengan por qué ser los mismos, pues los intereses colectivos a tutelar difieren de unos a otros en función de los perfiles específicos de cada colectivo. Y, por ello, el art. 19.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), abre tres opciones asociativas a favor de los trabajadores autónomos, a saber: - La afiliación a la asociación empresarial de su elección (A); - La afiliación a la asociación sindical de su elección (B); - La fundación y/o la afiliación a una asociación profesional “específica” de trabajadores autónomos (C).

A) El art. 19.1.a) de la LETA brinda a los trabajadores autónomos la posibilidad de integrarse como un afiliado más dentro de las asociaciones empresariales, defendiendo a través de estas otras organizaciones sus intereses profesionales particulares. Dicha opción se abre a todos los trabajadores autónomos, y no sólo a los que tengan empleados a su servicio. Lo que se explica por el carácter plural de objetivos y actividades de las asociaciones empresariales que tienden a desbordar su papel de mero interlocutor en el sistema de relaciones laborales, para adentrarse en la representación de otro conjunto de intereses empresariales, básicamente de carácter interlocutorio con los poderes públicos (CRUZ VILLALÓN). Y así, más de un millón de empresarios autónomos y, aproximadamente, 350.000 empresas con trabajadores por cuenta ajena, están vinculados a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Por su parte, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa es una Organización Profesional de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito nacional, para la defensa, representación y fomento de los intereses de la pequeña y mediana empresa y el empresario autónomo

B) En virtud de lo dispuesto en los arts. 3.1 de la LOLS y 19.1.a) de la LETA, los autónomos sin empleados a su servicio podrán afiliarse al sindicato de su elección; posibilidad que se brinda no sólo a los TRADE, sino también a los trabajadores autónomos en los que concurran las reglas del art. 1.1 de la LETA y que, como se ha visto, no tengan trabajadores a su servicio.

El art. 19.4 de la LETA atribuye a los sindicatos “*todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados*”, entre los que se encuentran los siguientes:

“a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.”

b) *Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.*

c) *Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.*

d) *Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.”*

Todos estos derechos podrán ejercitarse “*sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical*” (art. 19.4 LETA). Mas la actividad de referencia habrá de ejercerse «*en los términos previstos en las normas correspondientes*» [art. 2.2 d) LOLS]. La previsión del art. 19.4 LETA no puede entenderse, en consecuencia, como un soporte general para toda clase de acciones sindicales, ni puede servir para atribuir a los trabajadores autónomos derechos que, como el de huelga, el de negociación colectiva «laboral» o el de implantación de secciones y delegados sindicales, están limitados a los trabajadores asalariados (GARCÍA MURCIA).

Finalmente, el art. 21.5 de la LETA dispone que las organizaciones sindicales más representativas, de conformidad con los arts. 6 y 7 de la LOLS, gozarán de una posición jurídica singular que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos para:

“a) *Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.*

b) *Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.*

c) *Gestionar programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.*

d) *Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.”*

C) Las asociaciones empresariales y sindicales difícilmente pueden universalizarse para el conjunto de los trabajadores autónomos, dado que éstos no constituyen un bloque social y de intereses homogéneo. Además, no toman en consideración el carácter particularizado de cada una de las profesiones autónomas que existen en cada sector de actividad, siendo que los autónomos son más proclives a asociarse en razón de su concreto oficio (CRUZ VILLALÓN). Por ello, los trabajadores autónomos, ordinarios y TRADE, pueden constituir asociaciones específicas de defensa de sus intereses profesionales –sin autorización previa- y, por supuesto, afiliarse a la de su elección.

El régimen de estas asociaciones específicas será el contenido en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, General de Asociaciones (art. 20 LETA), con las particularidades que impone el propio Estatuto del Trabajo Autónomo.

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deben inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo e Inmigración (Cfr. El Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero) o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que desarrollen principalmente su actividad.

Las asociaciones de trabajadores autónomos tienen derecho a (art. 19.2 LETA):

“a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.

c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.”

Por su parte, el art. 21 de la LETA regula la figura de las asociaciones de trabajadores autónomos representativas con el fin de seleccionar a las organizaciones con mayor implantación en el ámbito profesional de referencia. Dicha implantación habrá de acreditarse *“a través de criterios objetivos de los que pueda deducirse la representatividad de la asociación, entre ellos el grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación, el número de asociaciones con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza, los recursos humanos y materiales, los acuerdos de interés profesional en los que hayan participado, la presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo”* (apartado 1). El apartado 2 del citado precepto legal prevé que la condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo, y añade, que reglamentariamente se determinará su composición, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento, lo que se ha llevado a cabo por medio del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre.

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos que cuentan con la condición de representativas en el ámbito estatal son las siguientes: la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos (ATA), la Federación de Organizaciones de Profesionales, Autónomos y Emprendedores

(FOPAE), la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) y la Federación Española de Autónomos (CEAT) (Resolución de la Secretaria de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración de 3 de junio de 2011).

Las asociaciones de trabajadores autónomos representativas, al igual que los sindicatos más representativos, gozarán de las facultades de participación institucional previstas en el art. 21.5 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo (art. 19.3 LETA), esto es, la representación institucional, la consulta con las Administraciones Públicas y la gestión de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos. A tales efectos, el art. 22 de la LETA instituye el Consejo de Trabajo Autónomo. Se trata de un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo, que debe emitir informes facultativos sobre los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo (de carácter preceptivo en el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar a la LETA), sobre el diseño de las políticas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo y sobre cualesquiera otros asuntos que se sometan a su consulta por el Gobierno o sus miembros. Presidido por el Secretario General de Empleo y, por delegación, por el Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, está compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

3. LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL

Una de las manifestaciones más novedosas en el régimen jurídico de los trabajadores autónomos, y, muy probablemente, en el conjunto de reglas que proporciona la LETA para su actividad colectiva, es sin duda el *«acuerdo de interés profesional»* (AIP). De este instrumento tan singular, limitado al ámbito de los *«trabajadores autónomos económicamente dependientes»*, se ocupan varios preceptos de la LETA: el art. 3.2, que lo inserta entre las fuentes del régimen profesional de dichos trabajadores y le proporciona un primer soporte normativo; y el art. 13, que contiene su principal y más minucioso régimen jurídico.

Los AIP no constituyen una manifestación del derecho constitucional a la negociación colectiva, que expresamente queda ceñido al ámbito “laboral”, según el art. 37.1 de la Constitución Española. Así lo dice expresamente el preámbulo de la Ley: “el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13, al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes,

no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo”. De este modo, el legislador ha optado por crear un sistema de contratación colectiva propio de los TRADE, con ámbitos, sujetos e instrumentos jurídicos específicos. Este sistema es paralelo al laboral y no presenta vínculos con la negociación colectiva propiamente dicha, de suerte que el régimen jurídico de ésta no actúa como derecho supletorio, en línea con lo dispuesto en el art. 3.3 LETA (FERNÁNDEZ AVILÉS).

Como se irá comprobando, la regulación legal es muy escueta, destacando que los AIP “*se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil*” (art. 13.4 LETA); reglas que no pueden ser otras que las correspondientes al Derecho de Obligaciones y Contratos.

3.1. Ámbitos de negociación

La LETA parte implícitamente de que los AIP han de suscribirse necesariamente a nivel empresarial, excluyendo de forma tácita la posibilidad de celebrarlos a nivel de grupo (para varias empresas) o de sector (GOERLICH y GUAMÁN). En efecto, los AIT son definidos como los acuerdos concertados “*entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad*” (art. 13.1 LETA). Esta restricción de las unidades de negociación de los AIP al ámbito empresarial viene determinada por la necesidad de garantizar la integridad de las normas antitrust. Y es que los AIP de ámbito supraempresarial entrañarían, en todo caso, la voluntad conjugada de varios empresarios y restringirían, de alguna manera, la competencia económica en el sector, al fijar condiciones de trabajo de obligado cumplimiento para todos los empresarios que fueran parte de su ámbito de aplicación.

3.2. Sujetos negociadores

En representación de los TRADE pueden intervenir en la celebración de los AIP, como se acaba de indicar, las asociaciones profesionales o los sindicatos. Cualquiera de ambos sujetos colectivos, asociación profesional o sindicato, pueden negociar un acuerdo de interés profesional, simultánea o sucesivamente, con la misma empresa, lo que abre la posibilidad a que en una misma empresa existan varios AIP (SIRVENT HERNÁNDEZ). Efectivamente, la utilización de la conjunción disyuntiva “o” debe interpretarse en sentido alternativo o de opción, y no en sentido excluyente. Además, la Ley no exige a las asociaciones o sindicatos ningún requisito especial a fin de poder intervenir

en la negociación de los AIP. Lo único que se les requiere es que cuenten entre sus asociados o afiliados con trabajadores autónomos a los que vaya dirigido el acuerdo (SIRVENT HERNÁNDEZ).

Según se establece en el art. 13.1 de la LETA, los AIP serán concertados por “*las empresas para las que ejecuten su actividad*” los TRADE, aunque nada impide que aquéllas confieran su representación para negociar a una asociación empresarial.

3.3. Procedimiento de negociación

El art. 13.4 de la LETA se limita a señalar que los AIP “*se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil*”. Por consiguiente, dichos acuerdos se rigen directamente por las normas que el Código Civil dedica a los contratos, en concreto sus arts. 1091 y 1254 a 1258. De este modo, el derecho que toda asociación o sindicato que represente a los TRADE tiene a negociar, ha de compaginarse con el principio de autonomía de la voluntad que los demás negociadores tienen igualmente reconocido por las leyes –art. 38 CE en el caso de la libertad de empresa para negociar con quien considere oportuno y arts. 1089 y ss y 1254 y ss del Código Civil en relación con todos los negociadores de tales pactos privados-. En este contexto, la empresa tiene absoluta libertad a la hora de proceder a la selección de su interlocutor. Por otra parte, los sujetos con legitimación negocial no pueden obligar a la otra parte a celebrar el AIP por regirse la celebración de éste por el art. 1254 del Código Civil. En definitiva, no existe la necesidad de convocar a todas las partes, ni la obligación de negociar ni atentado al derecho de negociación de ninguno de los que no participen puesto que en estos acuerdos rige el principio de autonomía de la voluntad en su plenitud. Y así, el carácter voluntario que tienen los AIP, tanto para las empresas como para las organizaciones representativas de los TRADE, que pueden rechazar su firma, excluye la posibilidad de considerarlos en condiciones de dominar el mercado (Cfr. el art. 2.1 de la LDC), y posibilita su coexistencia con las normas de defensa de la competencia (GOERLICH y GUAMÁN).

El procedimiento de negociación queda abandonado así al ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes, sólo limitada por las prohibiciones que pesan sobre el fraude de ley, el abuso de derecho, la mala fe y la vulneración de las normas imperativas.

El único requisito legal es la formalización del acuerdo por escrito (art. 13.2 LETA), por elementales exigencias de seguridad jurídica (FERNÁNDEZ AVILÉS). No caben, por consiguiente, los AIP celebrados verbal o tácitamente. La exigencia escrita puede considerarse como requisito ad solemnitatem, de manera que la ausencia de dicha forma llevará aparejada la falta de validez y eficacia de los acuerdos (FERNÁNDEZ AVILÉS).

Los AIP no se someten a requisito alguno de registro y depósito ante la administración laboral, como tampoco de publicidad, lo que refuerza su carácter contractual. La falta de publicidad implica la necesidad de probar su existencia y contenido en caso de litigio, no siéndoles de aplicación el principio *iura novit curia* (FERNÁNDEZ AVILÉS).

3.4. Contenido

Según se establece en el art. 13.1 de la LETA, los AIP “*podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación*”. La referencia a las condiciones de modo, tiempo y lugar remite en última instancia a la noción de condiciones de trabajo tan típica en el ámbito laboral, de suerte que aquéllos podrán abordar todo aquello que interese a la actividad del TRADE en la empresa cliente, incluido lo relativo a sus funciones o tareas, al tiempo de trabajo y de descanso, a posibles permisos o interrupciones, a condiciones de seguridad y salud en el trabajo o, incluso, a previsión social voluntaria o complementaria (GARCÍA MURCIA). La expresión “*otras condiciones generales de contratación*” debe ser interpretada en el sentido técnico o estricto a que se refiere el art. 1 de la Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre Condiciones Generales de la Contratación, basado en la predisposición e incorporación unilateral de las mismas al contrato (LOUSADA AROCHENA/GOERLICH y GUAMÁN). Por consiguiente, dicha expresión da cobertura a la negociación de las “cláusulas predispuestas” e incorporadas por la empresa cliente a una pluralidad de contratos para la realización de la actividad de los TRADE, sin posibilidad de negociarlas a nivel individual. Y así, se pueden negociar con la empresa las condiciones generales de contratación de todos los TRADE que, estando afiliados a las asociaciones o sindicatos negociadores, acepten el acuerdo, obligándose la empresa a asumir en su política de contratación, lo que se haya pactado a nivel colectivo (LOUSADA AROCHENA).

Además de esta previsión general sobre el contenido de los AIP, la LETA contiene diversas referencias a eventuales contenidos negociales, a saber:

- Acotar los límites máximos de la jornada de actividad (art. 14.2 LETA).
- Determinar la distribución semanal de la jornada máxima de actividad en el caso de que la misma se compute mensual o anualmente (art. 14.2 LETA).
- Instaurar topes máximos a la realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente (art. 14.3 LETA).
- Establecer el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos (art. 14.2 LETA).

- Mejorar cuantitativamente el derecho a interrumpir la actividad anual (previsto con carácter general, en 18 días hábiles) (art. 14.1 LETA).
- Fijar causas de interrupción justificada de la actividad profesional adicionales a las previstas legalmente (art. 16.2 LETA).
- Determinar la cuantía de la indemnización a que tenga derecho el TRADE en caso de extinción contractual (art. 15.4 LETA).
- Instituir órganos específicos de solución de conflictos (art. 18.1 LETA).

Dentro de esta referencia al objeto posible de esta peculiar vía de contratación colectiva resulta llamativa la ausencia de una mención expresa al «precio» del trabajo. Tal omisión muy probablemente tenga que ver con las limitaciones que de manera explícita se citan para los AIP, que derivan de «*la legislación de defensa de la competencia*», en la que se prohíben todas aquellas prácticas que impidan, restrinjan o falseen la competencia en el mercado y, en particular, «*la fijación, de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio*» [art. 1 Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (LDC)]. Sin embargo, el silencio legal respecto a la fijación de la contraprestación económica no necesariamente ha de interpretarse como imposibilidad de proceder a efectuarla (GOERLICH y GUAMÁN). En efecto, un resultado de tal envergadura requeriría de una expresa afirmación legal en tal sentido –como la que por cierto se intentó introducir sin éxito en la tramitación parlamentaria-. Asimismo, la locución “*condiciones generales de la contratación*”, que maneja el art. 13.1 de la LETA, debe ser interpretada en sentido técnico dando cobertura, por tanto, a la negociación tarifaria.

La LETA establece dos limitaciones a los AIP: de un lado, el necesario respeto a “*los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia*” (art. 13.1) (a); y de otro, la necesaria observancia de las “*disposiciones legales de derecho necesario*” (art. 13.3) (b).

a) Los AIP están referidos a un tipo de trabajador muy singular desde el punto de vista del mercado, pues no pertenece a la plantilla de una empresa, sino que actúa en el mercado de bienes y servicios de modo libre y autónomo, con la trascendencia que ello tiene en orden a la salvaguardia de las normas de defensa de la competencia. De ahí, que el art. 13.1 de la LETA, tras conceptuar y hacer referencia al posible contenido de los AIP, señale que “*en todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia*”. Lo que conecta con la prohibición del abuso de la posición dominante (art. 2 LDC) y de las conductas colusorias (art. 1 LDC). Mas es difícil que pueda apreciarse en los AIP abuso de posición de dominio, habida cuenta el pluralismo de las vías de canalización de la representación de los TRADE y el carácter libre que tienen los AIP para quien los firma (GOERLICH y GUAMÁN). Además, para

que la imposición de precios y otras condiciones comerciales o de servicios pueda ser considerada abusiva es preciso que éstos no sean equitativos [art. 2.a) LDC], siendo que los AIP han sido ideados por la LETA con la precisa finalidad de negociar las condiciones de trabajo de los TRADE (GOERLICH y GUAMÁN). Y, en fin, en este contexto también resulta difícil que la presión para la obtención de un AIP pueda llegar a ser considerada abusiva ya que la negativa a la prestación de servicios ha de ser “*injustificada*” para merecer la calificación de explotación abusiva de la posición de dominio [art. 2.2.c) LDC] (GOERLICH y GUAMÁN).

Por lo demás, la necesidad de garantizar la integridad de las normas antitrust determina la imposibilidad de extender forzosamente el contenido de los AIP más allá de su estricto ámbito de aplicación, quedando vedadas entre otras, las siguientes medidas (LOUSADA AROCHENA /GOERLICH y GUAMÁN):

- Imponer a la empresa la extensión de las ventajas incluidas en los AIP a terceros ajenos a su ámbito de aplicación.
- Obligar a la empresa a contratar únicamente a los TRADE a los que fuera aplicable el AIP.
- Obligar a repercutir los precios negociados para la contraprestación de los TRADE en el precio final del producto o servicio de la empresa prestado al usuario o consumidor.
- Obligar a utilizar en exclusiva determinada marca de herramientas, usar tan sólo determinados medios de seguridad o concertar seguros de accidente únicamente con determinadas compañías.

b) El art. 13.3 de la LETA establece que los AIP están sujetos a las “*disposiciones legales de derecho necesario*”, declarándose nulas las cláusulas convencionales contrarias a las mismas. Y es que, aunque la autonomía de la voluntad es principio inspirador del régimen profesional de los TRADE, existen en la propia LETA diversas normas de derecho necesario absoluto que dotan de contenido una materia sin dejar espacios a los AIP, como las que delimitan el concepto de TRADE (art. 11 LETA), dejan libertad a las partes para elegir entre el contrato de actividad temporal o de duración indefinida (art. 7.2 LETA) o sientan el carácter voluntario de la realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente (art. 14.3 LETA), o de derecho necesario relativo de carácter mínimo, que establecen una protección mínima, general y uniforme para todos los TRADE y encauzan la intervención de los AIP en un sentido unidireccional porque sólo pueden suplementarla, esto es, mejorarla [verbigracia, la interrupción anual de la actividad de 18 días hábiles (art. 14.1 LETA) o las causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del TRADE (art. 16 LETA)]. Con todo, éste último tipo de norma, típica del Derecho del Trabajo, apenas está presente en el estatuto del TRADE, de suerte que la autonomía individual y, en

su caso, la colectiva disponen de un margen de libertad muy superior (GOERLICH PESET). Ciertamente, en el estatuto del TRADE no existe una jornada máxima ni un salario mínimo garantizado, por lo que el régimen integrador de la autonomía privada es prácticamente absoluto.

En fin, la expresión “*disposiciones legales*” ha de entenderse en su acepción material y no formal, de forma que los AIP también deben respetar las prescripciones de derecho necesario dispuestas en el Real Decreto 197/2009, de 27 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones de trabajadores autónomos, y en las disposiciones reglamentarias que sean de aplicación.

3.5. Naturaleza de los Acuerdos de Interés Profesional

Los AIP son “*fuerza del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes*” (art. 3.2 LETA), pero de carácter contractual y no normativo. En efecto, su aplicación a la relación jurídica de los TRADE queda supeditada a que éstos presten su consentimiento expreso (arts. 3.2 y 13.4 LETA). Lo que es consecuencia del seguimiento de dos reglas civiles (FERNÁNDEZ AVILÉS): los contratos sólo producen efectos entre las partes que los conciertan y si el contrato contiene alguna estipulación en favor de un tercero, éste podrá exigir su cumplimiento siempre que hubiese hecho saber su aceptación al obligado antes de que haya sido aquella revocada (art. 1257 Cc). Además, el art. 13.4 de la LETA indica que los AIP, aparte de las previsiones de la propia ley, “*se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil*”. Por consiguiente, son claramente contratos de Derecho privado más que normas convencionales, sometidos con carácter general a la legislación, y su “obligatoriedad” como fuente de obligaciones proviene de esa base jurídica (arts. 1091 y 1278 Cc).

Ahora bien, el art. 3.2 de la LETA indica que, una vez el TRADE haya prestado su consentimiento expreso, “*será nula*” toda cláusula del contrato individual que “*contravenga*” lo dispuesto en el AIP. En consecuencia, el consentimiento del TRADE es irrevocable (GOERLICH PESET), siendo ésta la única novedad de relevancia respecto de los postulados clásicos de la autonomía individual de la voluntad que admite la revocación de lo acordado y el acto de retractarse libremente. Y así, se garantiza la inderogabilidad *in peius* de los AIP durante su período de vigencia y la irrenunciabilidad de las ventajas previstas en los mismos a favor de los TRADE que previamente hubieran aceptado su aplicación.

Por último, el art. 13.4 de la LETA exige dos requisitos para que los efectos del AIP puedan alcanzar a los respectivos TRADE: el primero, que actúa

como presupuesto base, es la afiliación a la organización firmante del acuerdo; y el segundo es el consentimiento “*expreso*” que podrá prestarse de forma escrita u oral.

3.6. Duración de los Acuerdos de Interés Profesional

Dado el silencio normativo en cuanto a la vigencia de los AIP, habrá que entender que las partes negociadoras podrán fijar la duración temporal que estimen conveniente. Por ende, los AIP pueden tener una duración determinada, con o sin denuncia, o una duración indefinida sometida a la posibilidad de las partes de denunciarlos en cualquier momento con el preaviso razonable para no causar perjuicios injustificados; pueden tener duración homogénea o escalonada, etc. Pueden, incluso, reproducir mecanismos reconocidos por la legislación laboral para los convenios colectivos como la ultraactividad y la prórroga. La libertad e interés de las partes es la regla al respecto (FERNÁNDEZ LÓPEZ).

Ahora bien, los AIP no gozan del efecto de ultraactividad propio de los convenios colectivos estatutarios, por lo que salvo que dispongan otra cosa dejarán de surtir efectos en la fecha prevista como máxima para su duración, no pudiéndose exigir que sigan vigentes reclamando que se mantenga su cumplimiento ni pretender la posterior aplicación de alguna de sus cláusulas con alegado fundamento en la posible existencia de una condición más beneficiosa.

3.7. Aplicación, interpretación e impugnación de los Acuerdos de Interés Profesional

Conforme al art. 17.2 LETA, los órganos jurisdiccionales del orden social “*serán también competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia*”. Las cláusulas de los AIP se aplicarán e interpretarán en los procesos individuales y en el proceso de conflicto colectivo si la demanda afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores autónomos económicamente dependientes o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, tal y como establece el art. 153.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS). La legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo corresponderá a las asociaciones y sindicatos representativos de los TRADE cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como a las empresas para las que aquéllos ejecuten su actividad y a las asociaciones de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto [art. 154.e) LRJS].

En principio, la remisión del art. 17.2 de la LETA abarca también el control de la legalidad de los AIP. Así lo confirma la LRJS, al disponer que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán “sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia” [art. 2.h)] y que “las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados” (art. 17.3). Con todo, no parece que en el ámbito competencial del orden social de la jurisdicción esté incluida la vulneración de las normas relativas a la defensa de la competencia, ya que el art. 17.2 de la LETA salva “lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia” y ésta encomienda a los Juzgados de lo Mercantil la competencia para declarar la nulidad de las conductas colusorias (Disposición Adicional 1ª. LDC). Se trata, por tanto, de una competencia jurisdiccionalmente compartida en razón del ámbito material de la legalidad conculcada por los AIP, lo que puede propiciar el «peregrinaje de jurisdicciones» (FERNÁNDEZ AVILÉS).

4. MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

Lo que en algún momento se ha podido llamar huelga de trabajadores independientes, de autopatrones o de profesionales, no encuentra fundamento ni en los arts. 28.2 y 37.2 de la Constitución Española ni en el art. 19.2.c) de la LETA. Cuando éste último predica de las asociaciones el derecho a “ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos”, se está refiriendo a medidas inespecíficas previstas para el conjunto de los ciudadanos, como los derechos de manifestación o petición, etc. (GOERLICH PESET). De este modo, como subraya la STC 11/1981, de 8 de abril, “la cesación en la actividad de este tipo de personas, si la actividad empresarial o profesional es libre, se podrá realizar sin necesidad de que ninguna norma les conceda ningún derecho, aunque sin perjuicio de las consecuencias que haya que arrostrar por las perturbaciones que se introduzcan”.

En cambio, los arts. 19.2.d) y 19.4 de la LETA reconocen a las asociaciones de trabajadores autónomos y a los sindicatos el derecho a “participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional”. En la medida en que estos sistemas de solución extrajudicial de los conflictos han de ser puestos en marcha por AIP, los mismos son específicos de los TRADE. Por lo demás, aunque el antecitado precepto se refiere sólo a los conflictos “colectivos”, el art. 18 de la LETA contempla la posibilidad de sustituir el intento de conciliación o mediación previa al proceso laboral por procedimientos negociados en los AIP sin distinguir entre los conflictos colectivos y los individuales.

Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos “estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad” (art.

18.2 LETA). Las partes “podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario” (art. 18.4 LETA). El procedimiento arbitral “se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional, entendiéndose aplicable, en su defecto, la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres o en cualquier otra normativa específica o sectorial” (art. 18.4 LETA).

En cuanto a los efectos del sometimiento a estos sistemas de solución extrajudicial de los conflictos, cabe subrayar lo siguiente:

- En primer lugar, los sistemas de solución de conflictos previstos en los AIP sustituirán al intento de conciliación/mediación previo a la vía judicial (arts. 63 y 156.1 LRJS).
- En segundo lugar, se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los AIP (art. 65.3 LRJS).
- En tercer lugar, las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de los laudos arbitrales establecidos por los AIP, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas (art. 65.4 LRJS). La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo (art. 65.4 LRJS).
- En cuarto lugar, lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (art. 68.1 LRJS). De la misma forma, se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales establecidos por los AIP, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia interpretativa (art. 68.2 LRJS).
- En quinto lugar, lo acordado en conciliación o mediación tendrá, si el conflicto es colectivo, la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la LETA (art. 156.2 LRJS).

5. CONCLUSIONES

A la vista de lo expuesto, se puede concluir que los derechos colectivos de los trabajadores autónomos ordinarios quedan reducidos en realidad a los derechos de asociación profesional y de participación institucional (GARCIA MURCIA). La LETA se ha limitado básicamente a instaurar un cauce para institucionalizar y dar estabilidad a la relación de los trabajadores autónomos con las Administraciones Públicas.

En el terreno de los TRADE, los derechos colectivos sí pueden desplegar cierta virtualidad como medio de autocomposición de intereses entre aquéllos y la empresa cliente. Sin embargo, la eficacia real del método de contratación colectiva de las condiciones de trabajo de los TRADE es irrisoria, seguramente por la excesiva voluntariedad que gobierna el sistema en todos sus aspectos. Ciertamente, la experiencia en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo a través de los AIP, que sepamos, sólo ha desembocado en dos acuerdos, a saber: - El Acuerdo de interés profesional suscrito por la empresa Lozano Transportes, SAU, y la Agrupación Sindical de Transportistas Autónomos de Catalunya (ASTAC); y el Acuerdo de interés profesional de Panrico SLU. Lo que, tras casi cinco años de vigencia de la LETA, obliga a cuestionar la eficiencia del sistema.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUT GARCÍA, C. y NUÑEZ GONZÁLEZ, C., “La protección del trabajador autónomo económicamente dependiente: ¿el arte de la apariéncia?”, en AA.VV., *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- BERMÚDEZ RODRÍGUEZ, C., “Los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *A.L.*, núm. 22, 2008.
- CRUZ VILLALÓN, J., “La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales”, *R.L.*, núm. 7/8, 2000.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., “La regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *A.L.*, núm. 3, 2009.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F., “Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *R.D.S.*, núm. 42, 2008.
- GARCÍA MURCIA, J., “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, *A.L.*, núm. 9, 2009.

- GARCÍA MURCIA, J., “El Derecho del Trabajo ante el desafío del trabajo autónomo”, en AA.VV., *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- GOERLICH PESET, J. M^a, “¿Un nuevo enfoque de las relaciones entre la contratación privada de servicios y el contrato de trabajo? A propósito del Estatuto del Trabajo Autónomo de 2007”, en AA.VV., *Pensamientos jurídicos y palabras dedicados a Rafael Ballarín*, Universitat de Valencia, Valencia, 2009.
- GOERLICH PESET, J. M^a y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Los escenarios del conflicto”, en AA.VV., *Libertades económicas, mercado de trabajo y derecho de la competencia. Un estudio de las relaciones entre el ordenamiento laboral y la disciplina del mercado*, C.E.S., Madrid, 2011.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., *Derechos colectivos en el trabajo autónomo*, Bormarzo, Albacete, 2010.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *R.L.*, núm. 7/8, 2000.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *T.L.*, núm. 81, 2005.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Los acuerdos de interés profesional como fuente reguladora de la relación profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 15, 2007.