

DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR AUTONOMO DEPENDIENTE ECONOMICAMENTE

**Francisco Trillo
Prof. Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social UCLM**

SUMARIO: Introducción. 1.- Derechos colectivos del trabajador autónomo dependiente económicamente. 2.- El régimen organizativo y la acción colectiva. 3.- Los Acuerdos de Interés Profesional como instrumentos de fijación de condiciones de trabajo de carácter colectivo. 3.1.- Naturaleza jurídica, contenido y eficacia de los Acuerdos de Interés Profesional. 3.2.- Sujetos legitimados y procedimiento negociador. 4.- ¿El dilema del convenio colectivo como fuente de regulación del TRADE? 5.- Expresiones e instrumentos del conflicto en el trabajo autónomo dependiente económicamente: la ausencia de regulación. 5.1.- El reconocimiento constitucional de la huelga y las razones para su regulación en el ámbito de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

INTRODUCCIÓN

Ya ha pasado más de un año de la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo –en adelante, LETA-. En este período, donde a fecha de hoy no se ha producido el necesario desarrollo reglamentario¹, se ha asistido a una intensa labor de

¹ Sin embargo, ya existe una hoja de rutas de la negociación del desarrollo reglamentario previsto por el Gobierno y que dará comienzo en enero de 2009. Los únicos desarrollos al texto de la Ley han venido por la Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, de 16 de enero de 2008 y Resolución de 21 de febrero de 2008, sobre creación del Registro electrónico para los contratos TRADE en el Servicio Público de Empleo.

las asociaciones de trabajadores autónomos y de las organizaciones sindicales² en la puesta en marcha de dicho Estatuto.

Dentro del campo específico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes –en adelante, TRADE-, el momento actual resulta de gran trascendencia, ya que se encuentran en ese período de transición donde deberán adaptar sus contratos a lo previsto en el art. 11 LETA³. En realidad, la Disposición Transitoria Segunda dispone que dicha adaptación cuente con un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias, “salvo que en dicho período alguna de las partes opte por rescindir el contrato”. En cualquier caso, el cliente-empresario parece ostentar el derecho de conocer con anterioridad si entre los trabajadores autónomos con los que mantiene relaciones de trabajo se encuentra algún TRADE. Esto es, “el trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de las citadas disposiciones reglamentarias”. Un régimen particular presenta dicha adaptación para los TRADE pertenecientes al sector del transporte y al de agentes de seguros. En estos dos casos, el plazo de adaptación será de dieciocho meses desde la entrada en vigor del desarrollo reglamentario. Al igual que el precepto anteriormente citado, la Disposición Transitoria Tercera prevé una especie de preaviso al que tienen derecho los clientes-empresarios en el caso de los agentes de seguros económicamente dependientes. En esta ocasión, a diferencia de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda, los agentes de seguros tienen la obligación de comunicar al cliente-empresario su condición de

² Respecto a las organizaciones sindicales, además de UPTA, los TRADE cuentan con la experiencia desarrollada en CC.OO. de Cataluña, donde se ha procedido a crear la Federación Sindical de Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente.

³ Dicha adaptación tiene como finalidad el reconocimiento de la dependencia económica en la calificación de la relación de trabajo autónomo. Esta materia, como se puede imaginar, es fundamental en orden a, por una parte, corregir las distorsiones padecidas por ciertos colectivos de trabajadores autónomos como transportistas o agentes de seguros a raíz de su exclusión de la normativa laboral; por otro, en aras a ajustar forma y contenido de la relación de trabajo autónomo. La importancia de este proceso de calificación de la relación de trabajo se ha puesto de manifiesto en sede judicial, ya que las sentencias existentes en esta materia al día de hoy han estado referidas precisamente a esta materia. *Vid.*, entre otras, Sentencia Juzgado de lo Social núm.1 de León 215/2008, de 6 junio.

TRADE en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la LETA. Es decir, este preaviso finalizó el 12 de octubre de 2008⁴.

En suma, asistimos a un momento donde el reconocimiento de la figura TRADE aún está por producirse, y con ello la delimitación de este particular colectivo de trabajadores autónomos, que el legislador cifró en un máximo posible de 1.755.703 trabajadores, de un total de 3.315.707. A estos efectos, los pareceres sobre la adaptación de los contratos de los TRADE varían según la asociación profesional de trabajadores autónomos u organización sindical⁵. El hecho de la adaptación de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes tiene una gran relevancia en orden a la delimitación de este colectivo de trabajadores, para con ello tomar conciencia del grupo de trabajadores autónomos que “demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena”. Pero también, la emergencia del colectivo de TRADE puede ser un coadyuvante en la identificación del denominado *falso autónomo*. Ahora bien, no cabe desconocer que el *tertium genus* llamado TRADE, a caballo entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo, puede atraer hacia sí a aquellos *falsos autónomos*, no dando una respuesta satisfactoria a este tipo de prácticas empresariales fraudulentas. En cualquier caso, esta tarea de encuadramiento y calificación de la relación de trabajo, como trabajo por cuenta ajena o trabajo autónomo económicamente dependiente, queda en manos, casi exclusivamente, a falta de la necesaria intervención judicial, de la acción sindical. Más ahora, donde la existencia de estructuras sindicales específicas de los TRADE puede conllevar una mayor sensibilidad y preocupación por esta realidad productiva. De tal forma, que cuando dichas estructuras detecten posibles casos de *falsos autónomos* puedan

⁴ Lo que el legislador no ha dejado resuelto es el tipo de consecuencias que despliega la no comunicación en el plazo señalado. No parece posible, que la no observancia de este requisito impida la calificación de la relación de trabajo como trabajo autónomo económicamente dependiente. Del mismo modo, tampoco podría incluirse esta situación entre aquellas causas que autorizan la extinción del contrato, al menos no entre aquellas causas justificadas. Es decir, si el cliente-empresario rescindiera el contrato por no haber tenido lugar el preaviso, éste deberá pagar la indemnización prevista en el art. 15.2 LETA, aunque no el trabajador autónomo no se hubiera inscrito como tal en el Registro correspondiente. Nótese que la calificación de la naturaleza de su relación de trabajo no puede verse condicionada por el reconocimiento formal de su condición de TRADE.

⁵ Mientras para ATA y UPTA esta adaptación se está produciendo sin mayores dificultades, incluso con la colaboración empresarial; para la FS de TRADE de CC.OO. se detecta un cierta renuencia de los clientes-empresarios a que se produzca tal conversión o adaptación.

reconducir a dichos trabajadores a sus federaciones correspondientes con el fin de que se reconozca la relación laboral por cuenta ajena.

Interesa destacar en esta introducción la relación que introdujo el legislador entre los TRADE y los trabajadores por cuenta ajena a propósito de la protección de los primeros. Con ello, se pretende contextualizar el sentido y alcance, no sólo de los derechos individuales, sino particularmente el de los derechos colectivos de los TRADE. En efecto, el legislador afirmó, en el *Considerando II* del Preámbulo de la LETA, que “estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena”. Esto es, por un lado, a nivel de reconocimiento de derechos, en materia de jornada, horario, descansos, Seguridad Social, extinción indemnizada del contrato de trabajo, dicha equiparación implica el reconocimiento de que el TRADE es un trabajador que, desde el punto de vista de la dependencia jurídica es autónomo, pero que resulta dependiente económicamente respecto de un concreto sujeto empresarial; por otro, que debido fundamentalmente a esta intensa dependencia económica, el TRADE se encuentra en una posición de desigualdad que sólo puede tender a superarse a través de la acción colectiva. De ahí, que como se verá a continuación, el régimen de derechos colectivos de los TRADE está atravesada por el reconocimiento pleno de la libertad sindical⁶. Dicho reconocimiento, a los efectos de este trabajo, tiene que ponerse en conexión con el contenido esencial de la libertad sindical y, por tanto, con el derecho de negociación colectiva y el de huelga. Dicho de otro modo, la relación de trabajo TRADE está informada por la desigualdad de poder contractual entre éste y su cliente-empresario⁷. Para corregir tal desigualdad, la LETA ha dispuesto, además de instrumentos específicos como la negociación de los acuerdos de

⁶ De este modo aparece expresado en el artículo 19.4 LETA: “Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados”.

⁷ En este sentido, M^a L. RODRIGUEZ FERNANDEZ, “Algunas claves políticas de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”, en AAVV, *Trabajadores autónomos*. CGPJ, Madrid, 2008, pp. 30-31.

interés profesional, el derecho a la libertad sindical y, con él, la posibilidad de que las organizaciones sindicales decidan, en base al principio de autonomía colectiva, cómo intervenir en la defensa de los intereses de estos trabajadores.

1. Derechos colectivos del trabajador autónomo dependiente económicamente

Se puede afirmar sin ningún género de dudas que los derechos colectivos de los TRADE constituyen una de las materias más controvertidas del Estatuto del Trabajo Autónomo. Y ello, porque la Ley ha implantado un sistema completamente novedoso en esta materia, no solo en el seno del ordenamiento jurídico español sino también en el marco del derecho comparado. De este modo, el legislador ha apostado por la instauración de una panoplia de derechos colectivos que aparecen regulados a medio camino entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil. Esta situación de mixtura se explica únicamente desde la heterogénea composición del denominado colectivo de trabajadores autónomos, como bien indica el legislador en la Exposición de motivos de la LETA. Además, no puede dejar de apuntarse cómo la Ley ha priorizado el conjunto de derechos de carácter individual frente a los derechos colectivos, como característica de dicho estatuto del trabajo autónomo. Tanto es así, que el art.4 LETA, después de hacer una referencia genérica al derecho de los trabajadores autónomos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España, realiza de forma exhaustiva un elenco de los derechos básicos individuales de éstos. Ciertamente es que el Título III de la LETA, relativo a los derechos colectivos del trabajador autónomo⁸ regula de forma monográfica los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. En este sentido, se debe

⁸ Ya desde antes de la entrada en vigor de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, la doctrina ha entendido que es perfectamente posible la extensión de las reglas del Derecho del Trabajo al ámbito de los trabajadores autónomos. Entre otros, F. VALDES DAL-RE, "Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo". RL, Tomo II, 2001, pp. 86 ss.; M. C. PALOMEQUE LOPEZ, "El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo". RL, Tomo I, 2000, pp. 429 ss.; AAVV (A. SUPLOT, coord.), *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Tlb, Valencia, 1999.

subrayar que el mencionado Título III es también de aplicación a los TRADE, a pesar de que la sistemática de la Ley podría hacer pensar, en una lectura apresurada, que los únicos derechos colectivos de los TRADE se encuentran expresados en el Capítulo III del Título II -la posibilidad de finalizar acuerdos de interés profesional-. Analicemos, pues, con una sistemática diversa a la propuesta por la LETA el contenido de los derechos colectivos de los TRADE, advirtiendo que en ocasiones nos veremos obligados a realizar referencias a los derechos colectivos de los autónomos en general. Para llevar a cabo esta tarea, se seguirá un esquema muy similar al que en el ámbito del trabajo por cuenta ajena se adopta: régimen organizativo de los TRADE; instrumentos para la fijación de condiciones de trabajo a nivel colectivo y, por último; expresiones posibles del conflicto entre el TRADE y el cliente-empresario⁹.

2. El régimen organizativo y la acción colectiva

Comencemos con el régimen organizativo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y, dentro de esta materia, por la titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos – también, de los dependientes económicamente-. A este respecto, además de desbrozar la normativa vigente, será necesario recurrir a la labor llevada a cabo por el Tribunal Constitucional en este ámbito.

En primer lugar, como es sabido, los trabajadores por cuenta propia sin trabajadores a su servicio tienen reconocido el derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas, pero no a fundar sindicatos que tengan por objeto la protección de sus singulares intereses. Ahora bien, estos trabajadores sí podrán constituir asociaciones con aquel objetivo al amparo de la legislación específica (art. 3.1 Ley Orgánica de Libertad Sindical –en adelante, LOLS-)¹⁰. A este respecto, la LETA sigue literalmente

⁹ En este punto, como se ha podido comprobar, seguimos la sistemática propuesta por M^a F. FERNANDEZ LOPEZ, “Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”. *RDS*, nº 42, 2008, pp. 13-44.

¹⁰ El Tribunal Constitucional tuvo la ocasión de examinar ésta materia, entre otras, para verificar el encaje constitucional de la LOLS en STC 98/1985, de 29 de julio. *Vid.* M. SEPULVEDA, “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”. *Temas Laborales*, nº 81, 2005, pp. 189-190.

en este punto lo previsto por la LOLS, cuando el art. 19.1.a) reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a “afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente”, así como cuando la letra b) del mismo precepto otorga a estos trabajadores el derecho a “afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa”. Sin embargo, tanto las prescripciones contenidas en la LOLS como en la LETA aparecen relacionadas con un modelo de trabajador autónomo que, por seguir la denominación que aparece en el Preámbulo de la LETA, llamaremos *clásico*.

En la LOLS, obvio es, la referencia al autónomo queda acotada al *autónomo clásico* porque todavía no se había creado y desarrollado, siquiera sociológicamente, la modalidad del autónomo dependiente económicamente. Si acudimos a la jurisprudencia constitucional se puede verificar nítidamente este fundamento por el cual la LOLS tenía únicamente en mente a aquel trabajador autónomo clásico. En efecto, la STC 98/1985 tuvo ocasión de pronunciarse sobre la constitucionalidad del art. 3.1 LOLS argumentando que los trabajadores autónomos no son titulares del derecho de libertad sindical, ya que no podrán ejercitar y desarrollar una acción sindical al carecer de una contraparte específica para ejercitar tal derecho. Dicho de otro modo, el Tribunal Constitucional, en el momento del fallo de la Sentencia citada, tenía en mente un autónomo que se insertaba en el mercado estableciendo relaciones con diferentes clientes, por lo que no existiría una contraparte bien identificada, sino una figura etérea como es la del mercado. Así, si el Tribunal Constitucional tuviera que juzgar hoy la constitucionalidad de tal exclusión de la libertad sindical a la luz de la figura del TRADE, la solución no resultaría tan obvia, ya que la especialidad de este tipo de autónomo – la percepción de un único cliente, al menos el 75% de sus ingresos- opera en modo de rendir funcional y operativa la libertad sindical y el ejercicio de la acción sindical al definir nítidamente la contraparte¹¹. En definitiva,

¹¹ En similares términos, M^a F. FERNANDEZ LOPEZ, “Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”...op. cit., pp. 20-22. La autora recuerda, por otra parte, que “la Sentencia citada precisó hacer verdaderas filigranas argumentales para salvar el escollo que suponía un Convenio de la OIT, el 141, que, en relación con las organizaciones de trabajadores rurales incluye dentro de su campo de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia”.

la configuración del trabajo autónomo *clásico* ha implicado la no aplicación de las reglas del Derecho del Trabajo en esta materia, precisamente en base a que el trabajador autónomo se proyecta en términos de igualdad formal y material a una pluralidad de sujetos (empresariales) que conforman el mercado. Por ello, la aparición jurídica de una modalidad de trabajador autónomo que, si bien presenta ciertas notas de autonomía, aparece calificado por su dependencia económica respecto a un singular sujeto exigiría la revisión constitucional de esta exclusión parcial de la titularidad de la libertad sindical, a la vez que permitiría el pleno disfrute de los derechos aquí analizados.

Por su parte, que la LETA no distinga entre el autónomo con y sin dependencia económica en materia de derechos colectivos, a pesar de que aquélla está cargada de referencias a la especialidad del TRADE en cuanto a su posición de debilidad respecto del cliente, no puede justificarse si no por una cuestión de *excesiva contención legislativa*¹². Y, en cualquier caso, ésta es una cuestión que no aparece cerrada definitivamente, ya que, en resumidas cuentas, que la LETA no lleve a cabo la tarea de especialización en materia de derechos colectivos en torno a la figura del TRADE -como por otra parte sí ha realizado en cuanto al régimen profesional y de ejecución de la actividad profesional¹³- no quiere decir que este colectivo de trabajadores autónomos tenga vedada por la Constitución este tipo de derechos.

En suma, la aparente prohibición que introduce la LETA sobre la posibilidad de fundar sindicatos con el objetivo de tutelar los singulares intereses de los TRADE debe ponerse en cuarentena a la luz de lo hasta aquí expuesto¹⁴. Cuestión diferente es que la correlación de fuerzas entre

¹² O bien porque el legislador haya entendido suficiente que la especialidad de los TRADE en materia de derechos colectivos queda asegurada con la aplicación del Título III LETA más el apartado relativo a los acuerdos de interés profesional.

¹³ Nótese que la LETA incluye un régimen profesional común y otro especial como medida de salvaguardia de los singulares intereses y características del trabajador autónomo económicamente dependiente.

¹⁴ Así, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), configurada a modo de federación dentro del Sindicato UGT, declara su carácter sindical expresamente. Lo cual, en relación con el art. 3.1 LOLS y 19 LETA parecería imposible. De forma más evidente, los TRADE cuentan con la Federación Sindical de CC.OO. de Trabajadores Autónomos Dependientes, que se define como la organización sindical que da respuesta a las necesidades de estas nuevas realidades del mundo del trabajo provocada

organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadores autónomos no desarrolle las posibilidades legales y constitucionales que ofrece nuestro ordenamiento jurídico.

En cuanto a la acción colectiva sindical existen razones legales fundadas en el propio texto de la LETA para afirmar el pleno desarrollo de ésta. El art. 19.4 LETA reconoce tal situación cuando admite que “sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo¹⁵ respecto de sus trabajadores autónomos afiliados”. Por lo que, en una interpretación literal y finalista del precepto ha de entenderse que las facultades de las organizaciones sindicales son, por un lado, las propias conferidas al amparo del derecho fundamental a la libertad sindical. Esto es, como contenido esencial de tal derecho, negociación colectiva, huelga y participación en sistemas de solución de conflictos colectivos¹⁶; por otro lado, los atribuidos por el art. 19.4 en relación con el art. 19.2 LETA.

Por último, cabe hacer mención al diseño legal de la acción colectiva y del régimen organizativo concreto en el seno de las empresas donde existan relaciones de trabajo autónomas económicamente dependientes. En principio, las posibilidades de que el TRADE cuente con una representación específica en relación con su cliente-empresario parecen reducirse a la labor que puedan desempeñar las secciones sindicales¹⁷. Y ello, por dos motivos. Uno, porque el modelo de acción colectiva que planea en la norma legal se hace depender exclusivamente del hecho afiliativo¹⁸; dos, porque la LETA no ha dispuesto ningún mecanismo u

por la externalización empresarial o por el desarrollo de las nuevas tecnologías e implicando la extensión de estos colectivos a la mayoría de los sectores de actividad. Vid. <http://www.fstrade.org/>.

¹⁵ Es decir, “constituir federaciones, confederaciones o uniones”; “concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes”; “ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos” y; “participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de controversias colectivas”.

¹⁶ Respecto al contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical resulta inapelable la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Entre otras, SSTC 103/2004, de 2 de junio; 229/2002, de 9 de diciembre; 213/2002, de 11 de noviembre; 70/2000, de 13 de marzo.

¹⁷ En este punto, ver N. MENDOZA NAVAS, “Derechos colectivos de los trabajadores autónomos”, en M. J. LANDABURU CARRACEDO, *Análisis y comentarios al estatuto del trabajo autónomo. Ley 20/2007, de 11 julio de 2007*. Cinca, Madrid, 2008, pp. 127-157.

¹⁸ Por su parte, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos no parece, del diseño legal, que cuenten con la posibilidad de implantación en la empresa.

órgano de representación unitaria de representación de los TRADE. Con independencia de lo que se diga a continuación sobre este particular, se ha de incidir en la situación que crea la LETA en cuanto a la fragmentación de la representación de los TRADE en el seno de una misma empresa. Es decir, se podría asistir a situaciones donde en una misma empresa confluyeran un número determinado de trabajadores autónomos económicamente dependientes que estuvieran afiliados a distintos sindicatos y/o asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Con ello, a una ruptura de los mecanismos de representación conjunta y unitaria de los TRADE. Veremos cómo esta situación que ahora se destaca tiene su repercusión más intensa y evidente en el ámbito de los acuerdos de interés profesional.

Sin embargo, que la LETA no haya creado ningún órgano de representación unitaria de defensa y promoción de los intereses de los TRADE, no significa que, por ejemplo, éstos no se puedan crear a través de la inclusión de tales figuras en el marco de los acuerdos de interés profesional. O, por otra parte, que los TRADE pudieran acudir a la representación unitaria de los trabajadores por cuenta ajena de la empresa donde se insertan dichos trabajadores. Nótese que el Estatuto de los Trabajadores ha previsto tal posibilidad, en base al reconocimiento de la existencia de nuevas formas de organización empresarial, a los trabajadores (por cuenta ajena) de contratas y subcontratas cuando éstos carezcan de representación propia (art. 42.6 Estatuto de los Trabajadores)¹⁹. Por ello, a pesar del empeño legislativo por enfatizar el dato afiliativo no se puede desconocer la labor que los órganos de representación unitaria pueden y deben llevar a cabo respecto de los TRADE. En unas ocasiones, por la inexistencia de representación sindical en la empresa; en otras, porque no se haya producido la afiliación de estos trabajadores, ni al sindicato ni a ninguna asociación profesional de trabajadores autónomos.

¹⁹ En este mismo sentido, N. MENDOZA NAVAS, “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos: derecho de asociación y libertad sindical, negociación de acuerdos de interés profesional y adopción de medidas de conflicto para la defensa de los intereses profesionales”, en AAVV, *Trabajadores Autónomos*. CGPJ, Madrid, pp. 204-205. La autora defiende esta posición en base al reconocimiento de que la procedencia de los trabajadores autónomos, en un número bastante elevado, es el fenómeno de descentralización productiva y externalización de actividades.

3. Los Acuerdos de Interés Profesional como instrumentos de fijación de condiciones de trabajo de carácter colectivo

La centralidad de los Acuerdos de Interés Profesional –en adelante, AIP- en la determinación de las condiciones de trabajo a nivel colectivo de los TRADE resulta indiscutible. El art. 3.2 LETA incluye los Acuerdos de Interés Profesional entre las fuentes normativas del régimen profesional del TRADE y le otorga una determinada jerarquía respecto a la ley y al contrato individual. Así, “toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional” (art. 3.2.2º LETA). Por su parte, en relación con la Ley, el AIP desarrolla un papel protagonista en la determinación de las condiciones de trabajo de los TRADE vista la escasa presencia de aquélla en orden a regular dichas condiciones de trabajo. En otras palabras, a pesar del respeto que le debe el AIP a la Ley, aquél resulta trascendental debido a la poca presencia de ésta.

En suma, estamos en presencia de la fuente de obligaciones que con mayor difusión y profusión procederá a regular las condiciones de desarrollo y ejecución de la actividad llevada a cabo por los TRADE. En este punto, resulta inevitable realizar paralelismos con el ámbito del trabajo por cuenta ajena, donde el panorama de las fuentes que regula la relación de trabajo subordinada es prácticamente idéntico al presentado para el TRADE. Esto es, la preponderancia de la autonomía colectiva en la emanación de las normas que regulan las relaciones laborales. La identificación del AIP y del Convenio Colectivo va más allá del hecho de su protagonismo en la regulación de una determinada relación de trabajo. Recordemos que la prelación de fuentes, ya sea en el ámbito de las relaciones laborales por cuenta ajena que en la de los TRADE, tiene una clara vocación de reequilibrio entre las desiguales posiciones de poder (social, económico y jurídico) de las partes de la relación de trabajo. Y ello, en base a la idea de que la negociación entre representantes de los trabajadores (por cuenta ajena o TRADEs) y de los empresarios (o clientes-

empresarios) es una institución ideal para ordenar las relaciones entre estos sujetos que, de forma individual, expresan grandes diferencias de poder unos frente a otros.

3.1.- Naturaleza jurídica, contenido y eficacia de los Acuerdos de Interés Profesional

La única cuestión meridianamente clara que se desprende del contenido de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo es la no inclusión de los AIP en el ámbito de la negociación colectiva del art. 37.1 CE. “Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil” (art. 13.4 LETA). No obstante, en cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica de éstos, no sería un error calificarlos como verdaderos acuerdos colectivos en atención a los sujetos legitimados para adoptarlos, a los destinatarios a los que va dirigido su contenido y, en última instancia, al carácter de permanencia con los que estos se presentan en relación con los contratos individuales en el momento de su pacto. Es decir, que los AIP pueden y deben ser calificados como una manifestación de la autonomía colectiva negocial de, por un lado, las organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadores autónomos y, por otro, de las asociaciones empresariales. Cuestión distinta, como se tendrá ocasión de abundar en este epígrafe, es que la eficacia de los mismos presenten especificidades en relación con la centralidad de la autonomía individual de la voluntad de los trabajadores autónomos (dependientes económicamente).

En cuanto al contenido de los AIP, además de las llamadas expresas que realiza la Ley, éstos podrán regular cualquier extremo de la relación de trabajo de los TRADE que no tengan expresamente prohibido. Así, el propio art. 13 LETA hace mención a la capacidad de los AIP para regular cuestiones relativas con el “modo, tiempo y lugar de la ejecución, así como otras condiciones generales de contratación”. Por lo que habrá de entenderse que, con carácter general, los acuerdos colectivos son la sede idónea de regulación de las condiciones de ejecución de la actividad profesional desarrollada por los TRADE. Por su parte, en el resto de

preceptos normativos que componen el Capítulo III del Título II LETA aparecen dispersas una serie de llamadas a la intervención de los AIP. El art. 14, *jornada de la actividad profesional*, reenvía al AIP para la determinación del régimen de descanso semanal y de los festivos, la limitación máxima de la jornada de actividad, así como su distribución semanal en el caso de que ésta se compute en arcos temporales superiores a ésta, como por ejemplo el mes o el año (art. 14.2). Asimismo, el legislador ha previsto que sean los AIP los que creen las condiciones para que se pueda superar la jornada máxima de actividad, a modo de jornada extraordinaria, y su limitación cuantitativa (art. 14.3). Del mismo modo, hay que entender que cuando el art. 14.4 advierte que el horario de actividad “procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”, esta vocación voluntarista deberá materializarse mediante el recurso a estos acuerdos colectivos. Lo mismo cabe argumentar para la situación de la TRADE que sea víctima de violencia de género y su derecho a adaptar su horario de actividad (art. 14.5). En este último supuesto, cierto es que visto el ámbito personal de la medida a adoptar resultaría igualmente idóneo el recurso al contrato individual. El art. 15.4, de nuevo, llama la atención sobre la capacidad de regulación de los AIP a la hora de fijar la cuantía de las indemnizaciones que derivarían de la extinción contractual. O, en definitiva, el art. 16.2 establece la participación de estos acuerdos colectivos, en esta ocasión, de cara a establecer otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional diferentes a las contempladas en el art. 16.1.

Hasta aquí se han descrito las posibilidades de regulación de los AIP en cuanto a su posibilidad como fuente de regulación de la relación de trabajo del TRADE desde un punto de vista individual. Pero, junto a éstas, la Ley también realiza llamamientos a la intervención de los AIP en el plano colectivo -algunos de forma expresa y otros, implícitamente-. El art. 18 recuerda, ante la indefinición de la Ley en materia de los órganos encargados de la solución extrajudicial de conflictos, que los AIP podrán “instituir órganos específicos de solución de conflictos”. A lo que habría que sumar, las capacidades regulativas de estos acuerdos colectivos en materia de renegociación de un nuevo AIP e interpretación y aplicación de

su contenido, la identificación de los sujetos que lo adoptan, la representatividad de las partes negociadoras, su vigencia temporal, etc²⁰.

Para ir completando este recorrido por el contenido posible de los AIP, se debe analizar las prescripciones que la LETA lleva a cabo en relación al respeto de la legislación de defensa de la competencia (art. 13.1). No resulta ajeno al campo de la negociación colectiva la incidencia de la normativa de defensa de la competencia, Ley 15/2007, de 3 de julio, en relación con la fijación de las tarifas correspondientes a la prestación de ciertos servicios. A este respecto, el art. 2.2.a) Ley 15/2007 expresa la prohibición de “la explotación abusiva por una o varias empresas de su posición de dominio en todo o en parte del mercado nacional”, dando algún indicio de cómo se podría operar esta posición de dominio a través de la “imposición, de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicios no equitativos”. La lógica de la negociación colectiva y la que pueda ostentar, en su caso, la negociación de un acuerdo de interés profesional es, *ab initio*, contraria a la libre competencia visto su carácter homologador. Por ello, de entrada se debe entender lícito el pacto de las remuneraciones adoptadas en el seno de un AIP, ya que lejos de resultar una imposición, aquéllas serían el resultado de un proceso de negociación basado en la libertad de las partes²¹. Más allá de esta circunstancia, si el legislador hubiera querido excluir del contenido de los AIP la materia retributiva, materia que por otra parte será la estrella de dichos acuerdos, habría prohibido expresamente tal posibilidad. En otro orden de cosas, cierto es que la adopción de AIP en el seno de un determinado sector de TRADEs puede favorecer un efecto reflejo en la negociación futura dentro del mismo ámbito en otros territorios, arrojando como consecuencia una homogenización en materia de salarial o de las tarifas. Sin embargo, ello no tendría como origen una “imposición”, como acaba de argumentarse, ni sería la expresión de una “posición de dominio” de una o varias empresas, sino por el contrario el resultado de la presión que los sindicatos y/o asociaciones de trabajadores autónomos pudieran ejercer a tales efectos. No resulta desconocido en la

²⁰ En estos términos, J. CRUZ VILLALON, “Los Acuerdos de Interés Profesional”, en AAVV (J. CRUZ VILLALON y F. VALDES DAL-RE), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*. La Ley, Madrid, 2008, pp. 399-406.

²¹ En este sentido, J. CRUZ VILLALON, “Los Acuerdos de Interés Profesional” ...op. cit., pp. 404-405.

negociación colectiva el fenómeno por el cual una empresa con varios centros dispersos en el territorio estatal pueda negociar un solo convenio colectivo para todas y cada una de sus sedes o la negociación de tantos convenios colectivos como centros de trabajo existan. En este último caso, la experiencia de los primeros convenios colectivos incidirá irremediabilmente en los sucesivos, así como tendrá sus repercusiones en la regulación de las condiciones de trabajo del sector de referencia.

En lo que atañe a la eficacia de los AIP, se debe comenzar por reconocerles una eficacia plena y vinculante respecto de los sujetos sobre los que se proyectan aquéllos. A pesar del silencio de la Ley en este punto, resultan de aplicación las normas de Derecho Civil por lo que “las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse al tenor de los mismos” (art. 1901 Código Civil). Por lo tanto, los AIP gozan de plena eficacia jurídica que vincula a los partes negociadoras. En refuerzo de este argumento, el art. 3.2.2º LETA afirma el carácter imperativo de éstos en relación con la autonomía individual, como ya se había mencionado anteriormente. Ahora bien, ello no significa que los propios sujetos negociadores no puedan conceder carácter dispositivo a parte o todo el contenido del acuerdo colectivo.

Por su parte, la eficacia de los AIP queda circunscrita a las partes firmante, TRADEs afiliados al sindicato o asociación de trabajadores autónomos que expresamente hayan prestado su consentimiento para ello y a los empresarios que adoptan tal acuerdo (art. 13.4). Es decir, resultaría de esta previsión normativa que la eficacia de los AIP sería de carácter obligacional, limitada a las partes firmantes y a los sujetos que han consentido su negociación a través de la institución jurídica del mandato²². A este respecto, debe señalarse que el tipo de eficacia que le concede la Ley a los AIP aparece condicionada a una situación previa a la firma del acuerdo colectivo, como es la constatación de la existencia de

²² Ello no obsta para que los sujetos negociadores puedan extender el campo de aplicación subjetivo a TRADEs que no estuvieran afiliados a la organización sindical o asociación de trabajadores autónomos firmante del acuerdo de interés profesional. En este mismo sentido, J. CRUZ VILLALON, “Los Acuerdos de Interés Profesional”, en AAVV (J. CRUZ VILLALON y F. VALDES DAL-RE), *El Estatuto del Trabajo Autónomo...op.cit.*, pp. 408-409.

TRADEs afiliados a una determinada organización sindical o asociación de trabajadores autónomos. Requisito éste que se aleja del modelo laboral de negociación colectiva estatutaria, pero que recuerda a la negociación de un convenio colectivo extraestatutario. Con independencia de este hecho, es el segundo requisito, el consentimiento expreso del trabajador afiliado, el que, en nuestra opinión, resulta más problemático. Y ello, porque el precepto jurídico, en aras a entronizar la autonomía individual de la voluntad de las partes en el ámbito de las relaciones de trabajo autónomo, incluye esta exigencia que resulta redundante y de dudosa legalidad.

En efecto, el consentimiento expreso del trabajador afiliado para la aplicación del contenido del AIP presenta ciertos indicios de redundancia en cuanto que el trabajador afiliado o asociado a una organización sindical o asociación de trabajadores autónomos ya prestó su consentimiento expresamente en el momento asociativo. Analicemos con algo más de detalle esta afirmación. La propia condición de afiliado o asociado, según el caso, recoge en sí mismo la libre expresión de la voluntad del trabajador a ser representado en todo su alcance por el Sindicato o Asociación correspondiente. En un sistema afiliativo/asociativo como el previsto en el ordenamiento jurídico español, cuya característica fundamental es la pluralidad (sindical y/o asociativa), el hecho de la afiliación constituye en sí mismo la aceptación de los estatutos de la organización de referencia²³ y, con ello, la puesta en marcha de éstos en forma de “programa” y de actuaciones concretas, como por ejemplo la firma de acuerdos con otros interlocutores, para la consecución de sus fines. De este modo, se puede afirmar que la condición de afiliado²⁴ o asociado²⁵ implica el deber de

²³ Estatutos que cuentan con la obligación nuclear de ser democráticos y de respeto al pluralismo. Así el art. 2.5 de la LO 1/2002, reguladora del Derecho de Asociación establece que “la organización interna y el funcionamiento de las asociaciones deben ser democráticos, con pleno respeto al pluralismo. Serán nulos de pleno derecho los pactos, disposiciones estatutarias y acuerdos que desconozcan cualquiera de los aspectos del derecho fundamental de asociación”. Del mismo modo, el art. 4.c) LO 11/1985, de Libertad Sindical, exige de las organizaciones sindicales que “los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos” se ajusten “a principios democráticos”.

²⁴ “La libertad sindical individual positiva comprende la pluralidad de situaciones de que son titulares los trabajadores individualmente considerados, en su relación con la organización sindical de la que forman parte, y que se reconocen como derechos o facultades correspondientes a los mismos. De forma previa, este derecho garantiza que cualquier trabajador pueda formar un sindicato, es decir, participar como individuo en la formación de un sindicato. Ante un panorama sindical constituido, la libertad sindical

éstos de cumplir los acuerdos y pactos celebrados por la organización de referencia, entre los que hay que incluir los acuerdos de interés profesional. De ahí, que el requisito incluido en el art. 13.4 LETA, respecto del consentimiento expreso del trabajador afiliado para la aplicación del AIP, deba entenderse en los términos aquí analizados y no como un requisito ulterior al propio hecho afiliativo. Cuestión distinta, es que dentro de la libertad negociadora que ostentan las partes colectivas, se pueda extender el campo de aplicación subjetivo del AIP a trabajadores no afiliados y, en pura lógica, se exigiera el consentimiento expreso de éstos. Es decir, que se aplicaran analógicamente las reglas previstas para los convenios colectivos extraestatutarios dirigidas a ensanchar el campo de aplicación subjetivo de éstos.

Por su parte, entendemos que de mantenerse la interpretación hasta hoy dominante, consistente en la necesidad de la expresión del consentimiento por parte del trabajador afiliado con el objetivo de la aplicación del concreto AIP²⁶, se estaría incurriendo en una ilegalidad rotunda al permitir que una ley ordinaria, como es el Estatuto del Trabajo Autónomo, desarrolle el contenido esencial de un derecho fundamental como el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) o el derecho de asociación (art. 22 CE). Repárese en los efectos de la aplicación del art. 13.4 LETA en referencia con la condición de afiliado o asociado respecto del funcionamiento de un Sindicato o Asociación. Esto es, la sujeción del trabajador afiliado al programa y a los propios estatutos del Sindicato –o Asociación- quedaría parcialmente sin efectos, pudiendo el afiliado descolgarse de lo pactado colectivamente por el Sindicato/Asociación al que se ha afiliado libremente. Dicho de otro modo, la LETA está re-regularando directamente la condición y alcance del afiliado a un Sindicato o

positiva implica el acto del trabajador individual de afiliarse a un sindicato y, por añadidura, de afiliarse al sindicato de su elección, opción que es más relevante en sistemas sindicales como el nuestro de pluralismo sindical. La afiliación supone la aceptación del programa y la estructura del sindicato elegido, y la obligación de contribuir económicamente al mismo mediante la erogación de una cuota o cotización. Además, la libertad individual positiva supone la acción de participar en las actividades y en la toma de decisiones del sindicato en cuanto afiliado, especialmente en la elección de sus órganos de dirección". *Vid.*, A. BAYLOS GRAU, *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Bomarzo, 3ª ed., Albacete, 2006, p. 14.

²⁵ En estos términos, art. 22 LO 1/2002.

²⁶ Entre otros, J. CRUZ VILLALON, "Los Acuerdos de Interés Profesional", en AAVV (J. CRUZ VILLALON y F. VALDES DAL-RE), *El Estatuto del Trabajo Autónomo...op.cit.*, pp. 412-413.

Asociación permitiendo que el trabajador pueda no cumplir con los acuerdos firmados por su Sindicato o Asociación Profesional contraviniendo el principio democrático que caracteriza el funcionamiento de las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales (art.2.b) LO 11/1985, de Libertad Sindical y 22.d) LO 1/2002, reguladora del Derecho de Asociación). En definitiva, que el afiliado o asociado pueda elegir qué actos de su Sindicato o Asociación se les aplica, a modo de una *afiliación a la carta*²⁷.

Por último, se deben destacar dos (muy) posibles consecuencias que se desprenden del régimen legal previsto para los AIP.

En primer lugar, la expresión colectiva de los intereses profesionales de los TRADE se expresa, como es sabido, a través de la profesión. Un buen ejemplo de esta circunstancia lo constituyen las referencias que la LETA realiza respecto de los transportistas y agentes de seguros. Sin embargo, el modelo de contratación colectiva previsto en la norma reposa sobre la negociación en el marco de una sola empresa y, dentro de ella, posiblemente respecto a varios TRADE en atención a su procedencia afiliativa. En definitiva, mientras la acción de la defensa e intereses de los TRADE parece que tiene su arraigo en la profesión y, por ello, en el sector donde se encuadran, la LETA solo ha tenido en cuenta el nivel de empresa para la finalización de AIP.

En segundo lugar, el ámbito empresarial o inferior previsto para los AIP prevé, como se decía anteriormente, la adopción de acuerdos cuyos destinatarios serán los clientes-empresarios y los TRADE afiliados a los sindicatos y/o asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Con ello, en última instancia, se está dando pábulo a un tipo de fijación colectiva de condiciones de trabajo que permite el *dumping social* o la existencia de dobles escalas –no solamente salariales-, ya que podría suceder que en una misma empresa existiesen diferentes AIP. Todo ello, en función de si el TRADE estuviera afiliado a un determinado sindicato o asociación profesional de trabajadores autónomos. En esta situación de

²⁷ Con independencia de que cada organización haya previsto los cauces y mecanismos para asegurar una necesaria democracia sindical interna. *Vid.* R. GALLARDO MOYA, *Democracia Sindical interna. Un análisis jurídico*. Trotta, Madrid, 1996, pp. 83 ss.

regulaciones colectiva heterogéneas, dependiendo del origen afiliativo, todavía quedaría por añadir la situación de los TRADE no afiliados a ningún sindicato o asociación profesional. Por todo ello, pensamos que este sistema de fijación colectiva de condiciones de trabajo alimentará prácticas que tiendan a establecer diferentes escalas de protección o tutela de las condiciones de trabajo de los TRADE²⁸.

3.2. Sujetos legitimados y procedimiento negociador

El derecho reconocido a los trabajadores autónomos, también de los dependientes económicamente, de afiliarse a sindicatos o asociaciones específicas de trabajadores autónomos de su elección (art. 3.1 LOLS y art. 19.1.a y b) LETA), simplifica la cuestión de la legitimación negocial puesto que, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de la negociación colectiva, la LETA no distingue entre legitimación inicial, plena y decisoria. Por otra parte, la negociación de estos acuerdos colectivos tampoco se ha visto condicionada legalmente al criterio de la representatividad sindical o de la asociación específica de trabajadores autónomos. Muy al contrario, la firma de acuerdos de interés profesional supone un indicio, entre otros, a la hora de determinar la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos *ex art. 21.1 LETA*. Este sistema de medición de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos presenta ciertas ventajas e inconvenientes. Por un lado, que la firma del AIP contribuya a determinar esta representatividad puede reforzar al reconocimiento de la implantación y de la capacidad de acción de dichas asociaciones de trabajadores autónomos; por otro, puede ocurrir, por el contrario, que éstas sabedoras de tal circunstancia compitan por la firma de AIP produciendo una suerte de rebaja de condiciones de trabajo o, lo que puede resultar más perjudicial, que fomente la creación de asociaciones profesionales de autónomos dominados o controlados por un empleador o asociación empresarial²⁹. En el ámbito sindical, lo dicho

²⁸ En este sentido, *vid.* N. MENDOZA NAVAS, “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos...”, *op. cit.*, pp. 200-201.

²⁹ Esta problemática ha sido discutida ampliamente en el ordenamiento jurídico italiano respecto de la atribución de los derechos sindicales del Título III del Statuto dei Lavoratori en relación con el art. 19 y el

anteriormente resulta igualmente aplicable, produciéndose además una alteración sustantiva del criterio de la representatividad como mecanismo de atribución de una singular posición, tanto de participación institucional como de acción sindical, de los sindicatos que, a través de las elecciones sindicales, hubieran obtenido cualquier nivel de representatividad de los expresados en el art. 6.2 y 7 LOLS. Dicho de otro modo, la LETA viene a establecer un régimen especial en materia de legitimación negocial para la adopción de acuerdos de interés profesional. Quedaría por despejar la incógnita de cómo esta regulación específica en el ámbito de los TRADE afectará al ámbito laboral en función de los movimientos que se produzcan en el campo de aplicación del Derecho del Trabajo.

En cuanto al procedimiento negociador, la LETA ofrece pocos comentarios, ya que nada específica en su articulado en relación con el desarrollo del procedimiento negociador. Por tanto, ha de entenderse que el legislador ha apostado por la plena libertad de las partes en esta materia. En suma, las partes negociadoras podrán decidir libremente quiénes negocian directamente los AIP, la necesidad de asesoría a los sujetos negociadores, la composición de la comisión negociadora, el modo y periodicidad de las reuniones dirigidas a la conclusión del acuerdo, la presidencia o no de la comisión negociadora o, en definitiva, cualquier circunstancia que contribuya al desarrollo y finalización del acuerdo de interés profesional³⁰.

El único extremo que cuenta con una mínima regulación *ex art.* 13.2 LETA hace referencia a la necesidad de que éstos se concierten por escrito, favoreciendo de este modo la certeza y seguridad jurídica del contenido del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Cabe hacer referencia también al juego de las mayorías necesarias para adoptar un AIP. A este respecto, de nuevo, nos encontramos ante un silencio del legislador que deberá ser cubierto por la acción de los propios sujetos negociadores. Este hecho, cuando el acuerdo colectivo se haya

referéndum celebrado en 1995. En este sentido, *vid.* G. GUGNI, *Diritto Sindacale*. Cacucci, Bari, 2002, pp. 67 ss. En la jurisprudencia, Cas. 10 julio 1991, nº 7622.

³⁰ Todas estas materias serían susceptibles de negociación en el marco de los acuerdos de interés profesional.

negociado por un empresario o asociación empresarial y un sindicato o asociación de trabajadores autónomos, no presenta mayores dificultades, ya que se requerirá el acuerdo de ambas partes para su firma. Sin embargo, cuando concurren varios sujetos por cada parte enfrentada en la negociación será del todo necesaria la inclusión del procedimiento específico para la adopción del AIP. De otro modo, podría pensarse que dentro de la eficacia limitada que caracteriza al AIP se podría producir ulteriores fragmentaciones de la eficacia, afectando estrictamente a las partes firmantes de dicho acuerdo.

Por último, en materia de registro y publicación del AIP, la exclusión de estas relaciones de trabajo autónomo del orden público hace innecesaria la intervención de la Administración Pública a efectos de registro y publicidad de dichos acuerdos de interés profesional. Lo cual viene a subrayar el carácter privado que ha querido imprimir el legislador a las relaciones de trabajo autónomo. Sin embargo, no cabe desconocer que la aparición de una figura jurídica como la del TRADE, a medio camino entre el trabajador autónomo y el trabajador por cuenta ajena, esté necesitada de intervención pública como instrumento de canalización del conflicto que, hoy, se expresa bajo nuevas formas en cuanto a sus protagonistas³¹.

4. ¿El dilema del convenio colectivo como fuente de regulación del TRADE?

Llegados a este punto, conviene abordar el espinoso argumento de la vigencia del convenio colectivo como fuente de regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente. Ya se ha tenido ocasión de apuntar cómo la LETA rechaza de plano la posibilidad de que los AIP se puedan asimilar a la negociación colectiva. Un sector importante de la doctrina iuslaboralista apoya esta opción legislativa y la lleva hasta sus últimas consecuencias negando la posibilidad de intervención de la negociación colectiva en este ámbito, armándose de argumentos sobre los

³¹ Vid. M. C. PALOMEQUE LOPEZ, "El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo". *RL*, tomo I, 2000, pp. 429-443.

problemas jurídicos derivados de una hipotética extensión del campo de aplicación de la negociación colectiva hacia este colectivo de trabajadores. Sin embargo, antes de entrar a analizar estos argumentos, conviene situar en sus términos exactos este dilema sobre la funcionalidad del convenio colectivo en el seno de los TRADE.

En efecto, el contexto jurídico en el que se debe situar, a nuestro modo de ver, este dilema no es de forma preferente las capacidades y posibilidades jurídicas de uso del convenio colectivo en el ámbito de nuestro estudio, sino por el contrario si las particularidades de la regulación de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente permite limitar la libertad sindical en su vertiente colectiva. Dicho de otro modo, la incógnita velada en esta materia es la de dilucidar si la Ley del Trabajo Autónomo supone –o puede suponer- una restricción a la capacidad de actuación de las organizaciones sindicales en ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical y, más concretamente, de parte de su contenido esencial como es el derecho de negociación colectiva.

La propia Ley, en nuestra opinión, no alberga este tipo de pretensión limitadora del derecho a la libertad sindical. Muy al contrario, una lectura pausada del art. 19 LETA descubre la intención de un legislador que, sabedor de las especiales características y heterogeneidad del trabajador autónomo con dependencia económica, arbitra dos vías de representación y acción colectiva de éstos. Por un lado, la de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos; por otro, la de las organizaciones sindicales. Incluso, se podría hablar de una tercera vía, mixta, consistente en que una asociación profesional de trabajadores autónomos pudiese desarrollar tales funciones al abrigo de una Confederación sindical. Veamos con algo más de detalle la regulación ofrecida por la Ley en su Título III que, como es sabido, es de aplicación tanto a los trabajadores autónomos clásicos como a los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Por tanto, el análisis de esta materia no debe reducirse a la figura de los TRADE, a pesar de que por razones sistemáticas en este estudio solo se abordará esta disyuntiva en el ámbito del trabajo autónomo con dependencia económica.

El art. 19.1 LETA tiene como título “Derechos colectivos básicos” de los trabajadores autónomos –insistimos, esta alusión a los trabajadores autónomos, no debe apartar de su ámbito a los TRADE- para acto seguido detallar las manifestaciones esenciales de tales derechos colectivos básicos. Así, la letra a) del mencionado precepto reconoce a los trabajadores autónomos el derecho “al sindicato de su elección (...), en los términos establecidos en la legislación correspondiente” –es decir, en la LOLS-; la letra b), por su parte, establece el derecho de “afiliarse y fundar asociaciones específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa”; por último, el art. 19.2.a) establece que “las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a: (...) establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales”. En otras palabras, el legislador ha ofrecido a los trabajadores autónomos, en atención a su diversidad y heterogeneidad, un abanico amplio de vías de expresión y acción colectiva para dar satisfacción a todos y cada uno de las sensibilidades de los trabajadores autónomos. Como se ha podido comprobar, en primer lugar, el recurso a la afiliación sindical; en segundo lugar, afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos o; en último lugar, que las asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos establezcan los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales. Por tanto, sería contradictorio que el legislador limitase la capacidad de representación y promoción de los intereses de los trabajadores autónomos, concretamente de las organizaciones sindicales en relación con la negociación colectiva.

Todo lo dicho anteriormente, nos lleva a concluir, al igual que el legislador, que las organizaciones sindicales gozan de plena capacidad de actuación con algunos añadidos que la propia Ley lleva a cabo. Así, el art. 19 LETA, después de realizar un recorrido por los derechos colectivos que asisten a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (art. 19.2 y 3), se detiene en los derechos de los que disponen las organizaciones sindicales a las que se hayan afiliado trabajadores autónomos. De este modo, el art. 19.4 les reconoce, “sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical”, “todos los derechos del apartado 2 de este artículo

respecto de sus trabajadores autónomos afiliados”. En otros términos, la LETA no sólo reconoce la plena capacidad de actuación de las organizaciones sindicales a las que se hayan afiliado trabajadores autónomos en base a la libertad sindical, por tanto también el recurso a la negociación colectiva, sino que además se deben sumar al contenido esencial de la libertad sindical las funciones de “concertar acuerdos de interés profesional”; “ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos” y; por último, “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 suma, del examen relajado del art. 19 LETA no se deriva ninguna limitación del contenido esencial de la libertad sindical. Es más, el legislador, con un gesto simbólico, ha extendido las facultades del apartado 2 de dicho precepto con el objetivo de ofrecer una imagen en igualdad de condiciones de los canales de representación, fomento y defensa de los intereses de los trabajadores autónomos. Por lo que, de entrada, las organizaciones sindicales podrán negociar convenios colectivos en relación con los trabajadores autónomos, también aquellos con dependencia económica³².

En último lugar, se analizará el lugar común que la doctrina ha frecuentado para negar la capacidad del convenio colectivo en la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos, también con dependencia económica. No nos detendremos, pues, en el examen de ciertos argumentos formales del tipo que el art. 3 LETA no contempla entre las fuentes de regulación del régimen profesional del trabajador autónomo a la negociación colectiva³³ o; que la relación entre

³² En este punto seguimos el parecer de M^a F. FERNANDEZ LOPEZ, “Los derechos fundamentales de los trabajadores económicamente dependientes”...op. cit., pp. 39-49, cuando afirma que “el Convenio se convierte así en una fuente alternativa para regular las condiciones de trabajo de los TRADE. Su implantación y desarrollo no dependerán tanto, a mi juicio, de una legalidad que no los prohíbe sino que los soslaya, sino de una cierta batalla que se tendrá que librar por los sindicatos para encontrar su papel en la defensa y representación de los intereses de estos nuevos colectivos incorporados al ámbito sindical por obra de la ley”.

³³ En referencia con el considerando III de la Exposición de motivos de la Ley 20/2007, donde se expresa que “el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13, en el 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

el art. 1 y Disposición Final 1ª ET y el art. 3.3 LETA excluiría del campo de aplicación del convenio colectivo a los trabajadores autónomos, con o sin dependencia económica. Nótese que en el primer caso, el hecho de que la LETA no haya incluido entre las fuentes de regulación ninguna referencia a la negociación colectiva, no quiere decir en ningún caso que ésta tenga vedada su intervención. En otro caso, el legislador hubiera hecho una referencia expresa a dicha prohibición, vista la importancia de la materia. Por lo demás, ya se ha hecho alusión a cómo el legislador reconoce el pleno desarrollo del derecho a la libertad sindical en el ámbito de la defensa y representación de los trabajadores autónomos (art. 19). En el segundo de los argumentos, relativo a la proyección refleja de la DF 1ª en el art. 3.3 LETA por el cual para que se aplique la normativa laboral a los trabajadores autónomos la ley debe disponerlo expresamente. En resumidas cuentas, según esta interpretación la actuación de la negociación colectiva en el ámbito de los TRADE quedaría condicionada a la autorización de la ley, subvirtiendo de este modo la libertad de las partes a regular cuantas materias estimen oportunas ex art. 85 ET. En definitiva, se estaría procediendo a la limitación o condicionamiento de la libertad sindical, de parte de su contenido esencial, a la autorización de una ley. La aceptación de este argumento supone tanto como negar la extraestatalidad del Sindicato y de la propia autonomía colectiva en la regulación de las relaciones de trabajo. Por otra parte, como se ha venido reiterando en este epígrafe, el legislador ha reconocido expresamente la plena actuación de las organizaciones sindicales con base en el derecho a la libertad sindical.

Resulta interesante, a nuestro modo de ver, el análisis del argumento principal por el cual se niega la capacidad de acción de la negociación colectiva en este concreto ámbito de relaciones de trabajo con dependencia económica. Esto es, la importancia del ámbito de representación de los negociadores como límite del campo de aplicación

individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo". En definitiva, el legislador de forma tautológica entiende que el acuerdo de interés profesional no puede insertarse entre las categorías o manifestaciones de la negociación colectiva. Cuestión bien distinta es que de esta afirmación se pueda derivar la conclusión de que la negociación colectiva queda vedada por referencia expresa del legislador, como han entendido algunos comentaristas del Estatuto del Trabajo Autónomo.

subjetivo³⁴. Dicho de otro modo, la participación en el proceso de elecciones sindicales se erigiría, en opinión de esta corriente, en criterio de delimitación fronteriza del ámbito subjetivo de aplicación de la negociación colectiva. Así, todos los trabajadores que no fueran “tenidos en cuenta en la determinación de la representatividad sindical quedarían excluidos del ámbito del convenio colectivo”. Este razonamiento, que parece situarse en la línea de la LOLS en relación con la condición de sindicato más representativo y su singular posición, adolece, en nuestra opinión, de una excesiva simplificación. En primer lugar, porque no todos los trabajadores tenidos en cuenta en aras a la determinación de la representatividad sindical participan realmente de ésta a través de las elecciones sindicales; en segundo lugar, porque en muchas ocasiones los convenios colectivos regulan ciertas condiciones de trabajo, como mejoras voluntarias de Seguridad Social, para ciertos sujetos que en el momento de negociación y entrada en vigor del convenio colectivo no ostentan la condición de trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, tampoco fueron tenidos en cuenta en la determinación de la representatividad sindical³⁵ o; por último, siguiendo el razonamiento de estos autores, que el factor determinante en relación con la aplicación del convenio colectivo sea el que dichos sujetos hubieran ostentado previamente la condición de trabajadores por cuenta ajena y hubieran sido regulados por el convenio colectivo de referencia, tampoco implicaría la exclusión, con carácter general, de los TRADE del ámbito subjetivo del convenio colectivo, ya que ciertos colectivos de trabajadores por cuenta ajena están viendo recalificada su relación de trabajo hacia las lábiles fronteras del trabajo autónomo con dependencia económica³⁶. Por todo ello, se debe subrayar

³⁴ Vid. B. GUTIERREZ-SOLAR CALVO y J. LAHERA FORTEZA, “Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo”, en AAVV (F. VALDES y J. CRUZ, directores), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*. La Ley, Madrid, 2008, pp. 104 ss.

³⁵ A este respecto, los autores citados son conscientes de este hecho y acuden a la jurisprudencia para solventar este obstáculo, circunscrito a los jubilados, para llegar a la conclusión de que, en este caso, lo relevante “para defender esta fuerza vinculante del convenio” sería “la previa existencia de un vínculo contractual laboral regulado por el convenio donde traen causa estas prestaciones”. GUTIERREZ-SOLAR CALVO y J. LAHERA FORTEZA, “Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo”...op. cit., p. 105, ver cita 64.

³⁶ Un ejemplo llamativo de estos fenómenos migratorios en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha lo encontramos en ciertas empresas cárnicas donde algunas categorías de trabajadores por cuenta ajena están siendo calificados recientemente como TRADEs –concretamente, una de estas categorías es la del matarife-. En este caso, el matarife gozaba previamente de un vínculo laboral regulado por el convenio colectivo de aplicación en estas empresas, por lo que ahora, en

la excesiva simplificación de los argumentos esgrimidos con el objetivo de apartar y limitar la intervención de la negociación colectiva. En algún caso, dicha simplificación podría ser calificada de error al confundir la participación en las elecciones sindicales y, por tanto, en la determinación de la representatividad sindical y el ámbito de actuación del convenio colectivo. Nótese que en el ordenamiento jurídico español, los trabajadores de empresas cuya plantilla es inferior a seis trabajadores no participan en las elecciones sindicales y, sin embargo, no por ello aparecen excluidos del ámbito de la negociación colectiva.

Demos un paso hacia adelante con la finalidad de contextualizar la figura jurídica del TRADE y su relación con la negociación colectiva. No se dice nada nuevo cuando se afirma que el fenómeno (consolidado) de la descentralización productiva ha arrojado como consecuencia, junto a la presencia de formas empresariales complejas, “nuevas formas” de trabajo y, por tanto, de trabajadores. Tanto es así que basta echar la vista atrás para comprobar cómo el Tribunal Supremo ha ido perfilando el concepto de dependencia jurídica hasta reducirlo a su mínima expresión –entrar en el círculo rector y organicista del empresario-. Dicho de otro modo, el salto cualitativo consistente en la organización empresarial organizada a modo de red ha emborronado los contornos de la dependencia jurídica dando lugar a que la calificación de la relación de trabajo como subordinada se haya convertido en una opción política que hoy aparece demonizada. De ahí las dificultades, incluso del legislador, a la hora de establecer el concepto del trabajador autónomo con dependencia económica. Por tanto, como decíamos, la aparición en un texto legal de la figura del TRADE se debe enmarcar en el proceso de externalización productiva al que asistimos en la actualidad. Bajo esta premisa, se debe hacer referencia a la preocupación que expresa desde hace ya un tiempo la negociación colectiva ante los efectos de la descentralización productiva, particularmente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta sensibilidad y preocupación del convenio colectivo ha llevado a los sujetos negociadores a proceder a procedimientos convencionales poco ortodoxos que, sin embargo, han sido aceptados por los Tribunales. Así, retomando el

consonancia con la jurisprudencia y con estos posicionamientos doctrinales, nada impediría para que el TRADE con origen en una relación laboral por cuenta ajena se le aplicase el convenio colectivo.

argumento de la determinación de la unidad de negociación, la negociación colectiva cuenta con experiencias donde las partes han fijado una unidad de negociación que incluyese a todas las empresas y trabajadores implicados en un mismo proceso productivo. Un ejemplo significativo de esto que se acaba de exponer lo constituyen los acuerdos que pusieron fin al conflicto vivido en el complejo petroquímico de Repsol-YPF en el año 2003, donde se creó una unidad de negociación que incluía transversalmente todos los sectores presentes en dicha empresa. Por extensión, a todos los trabajadores de las contratas y subcontratas de Repsol-YPF³⁷. Este ejemplo, lejos de ser una situación anecdótica, ha encontrado su respuesta tanto en la jurisprudencia como en la legislación. Así, el Tribunal Supremo ha reconocido que no existe ningún obstáculo “que permita perfilar un ámbito de aplicación que sea distinto de una exclusiva actividad o de una única empresa, al ser ello una facultad de las partes”³⁸, justificado en que “estamos ante un ámbito de afectación que no suele ser frecuente en la negociación convencional habitual, pero que transponiendo lo que se establece en el art. 83.1 ET a la negociación del Pacto de fin de huelga, y puesto en relación con el propio ámbito de la huelga que fue convocada y su finalidad, es perfectamente asumible y legítimo en tales términos, dadas las peculiaridades, en todos los aspectos, y más particularmente en los de seguridad en el trabajo, que viabilizan la existencia de una reacción conjunta que sea transversal a los diversos sectores de actividad, que están peculiarizados por la prestación de la misma subordinada a la existencia de la empresa principal, aunque la misma no forme parte del acuerdo”³⁹. Por su parte, la ley, art. 42.6 ET, refuerza la posibilidad de la capacidad de acción de los representantes de los trabajadores a sujetos que no han intervenido, ni han sido tenidos en cuenta, en la determinación de la representatividad sindical, ni en la elección de los representantes legales de los trabajadores. De este modo, el mencionado precepto estatutario extiende la representación de los trabajadores en la empresa a otros colectivos como los trabajadores de

³⁷ A este respecto, *vid.* F. TRILLO PÁRRAGA y M^a L. RODRIGUEZ FERNANDEZ, “Crónica del conflicto en Repsol-YPF”. *RDS*, nº 24, 2003, pp., 194 ss. También, A. MERINO SEGOVIA, “Descentralización productiva en el complejo petroquímico Repsol-YPF y constitución de unidades transversales de negociación”. *RDS*, nº 32, 2005, pp. 217-218.

³⁸ STS 17 de julio 2002.

³⁹ STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de octubre de 2005.

contratas y subcontratas cuando éstos carezcan de representación propia y desarrollen su actividad profesional en el mismo centro de trabajo de aquéllos⁴⁰. Y ello, en base a una adecuada representación de los trabajadores que conviven en un mismo centro de trabajo y que comparten intereses unitarios respecto de un mismo sujeto empresarial. Por ello, el propio legislador ofrece principios de actuación en materia de representación de los trabajadores aplicables y extensibles a los trabajadores autónomos con dependencia económica.

En suma, la capacidad de la norma autónoma colectiva en el ámbito del TRADE no puede ser descartada *ab initio*, sino por el contrario ésta dependerá de una correlación de fuerzas entre las propias organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y asociaciones patronales en la defensa, promoción y representación de los intereses de este colectivo de trabajadores. No se puede negar, entonces, que la negociación colectiva reaccione frente a este fenómeno del trabajo autónomo con dependencia económica incluyéndolo en su campo de aplicación como una consecuencia directa de la descentralización productiva que se ve necesitada de una cierta racionalización. Con bastantes probabilidades, existirán ciertas materias que de forma inmediata aparezcan en la negociación colectiva como la protección de la seguridad y salud de éstos. Aunque ello implique la *transgresión* de las reglas habituales de determinación de las unidades de negociación y alteración del propio proceso negociador. En cualquier caso, no será extraño que la negociación colectiva entre a regular aspectos relacionados con los TRADE vista su proximidad con el trabajo por cuenta ajena. Así, por ejemplo, una de las materias estrellas de los convenios colectivos en empresas y sectores donde tengan presencia los TRADE será la de su propia definición como mecanismo de compartimentación de una y otra categoría de trabajadores⁴¹.

⁴⁰ “Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejercicio de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación”.

⁴¹ Ya se había mencionado en la cita 50 como en Castilla-La Mancha se está produciendo, en el ámbito de las empresas cárnicas, un movimiento migratorio hacia las fronteras del TRADE. Concretamente, de ciertas categorías profesionales como la del matarife que, por aportar la herramienta de trabajo –el

5. Expresiones e instrumentos del conflicto en el trabajo autónomo dependiente económicamente: la ausencia de regulación

Una de las ausencias más llamativas es el silencio que el legislador guarda, en el Título III LETA sobre los derechos colectivos de los trabajadores autónomos, en materia de conflicto. De este modo, cabría pensar que el colectivo de trabajadores autónomos económicamente dependientes no goza de ningún instrumento democrático de contrapeso de las fuerzas actuantes en una relación de trabajo donde existe una fuerte dependencia económica con el objetivo de reequilibrar dichas fuerzas en modo algo más favorable para este último. Resulta aún más llamativa esta ausencia cuando el legislador ha reconocido expresamente la debilidad del TRADE respecto del cliente-empresario en base a la fuerte dependencia económica de aquél y, lo que es más sorprendente, que dado su especial configuración necesita una protección semejante o equivalente a la que reciben los trabajadores por cuenta ajena⁴². Dicho de otro modo, la protección equivalente o semejante que establece el legislador se identifica con la instauración de un estatuto de derechos y deberes atribuido desde la norma heterónoma, desconociendo que la protección de los trabajadores por cuenta ajena reside, en gran medida, en la aceptación del conflicto social y en la capacidad de éstos de expresar y participar de dicho conflicto con el objetivo de compensar la desigualdad de fuerzas que caracterizan una relación de trabajo con dependencia económica, ya sea ésta en su modalidad subordinada o por cuenta propia.

Sin embargo, que el legislador haya adoptado una posición de contención excesiva en esta materia no puede llevar a concluir que en

cuchillo- y recibir al menos el 75% de sus ingresos de un único sujeto empresarial. De ahí, que los convenios colectivos, sectoriales y empresariales, en este ámbito pudieran introducir cláusulas cuyo tenor fuera dirigido a definir a los TRADE como interés directo de los trabajadores por cuenta ajena.

⁴² Parece, entonces, que el legislador entiende por protección equivalente o semejante la dispensada única y exclusivamente por la norma heterónoma, desconociendo absolutamente que en la base de la protección de los trabajadores por cuenta ajena –por tanto, también de los TRADE- se encuentra el conflicto colectivo y otros instrumentos de expresión de éste como la huelga. Ciertamente, el legislador ha preferido silenciar lo que resulta obvio, la existencia del conflicto en este ámbito tan particular de trabajadores autónomos con dependencia económica.

este espacio del tráfico jurídico, las relaciones entre un trabajador autónomo con dependencia económica y un cliente-empresario, no se generen conflictos como consecuencia de la contraposición de intereses entre uno y otro sujeto. Alguno de estos conflictos ha alcanzado grandes dosis de intensidad y violencia como consecuencia, entre otros factores, del desamparo legal que se proyecta en esta materia. Recordemos que la función histórica de la regulación legal del trabajo ha sido precisamente la canalización por cauces pacíficos del conflicto social. Por lo que la ausencia de regulación en ciertas parcelas de la realidad social implica automáticamente que dicho conflicto no cuente con este tipo de garantías. Por otra parte, como se ha soslayado anteriormente, el hecho de no regular esta materia implica un desconocimiento del mundo del trabajo a la vez que una contribución generosa a perpetuar la debilidad que deriva de la dependencia económica.

Ahora bien, que una ley no recoja este tipo de realidades sociales no puede distorsionar la realidad hasta tal punto que se pueda pensar que el conflicto solo tiene expresión en el ámbito de las relaciones laborales subordinadas. Un buen ejemplo de la existencia del conflicto en ámbitos diferentes a los que regula la normativa laboral lo constituye el reciente conflicto producido en el sector del transporte⁴³, donde por cierto se han seguido muchas de las pautas definidoras de la huelga. Por ello, la ausencia de regulación en materia de conflicto colectivo y huelga no solo no debe entenderse como un despiste del legislador o, lo que sería peor, como una prohibición de éste, sino como una mera ausencia consciente que implica que las fuerzas actuantes en los espacios de conflictos vayan perfilando los límites de éste. No cabe desconocer, que en el momento de redacción de este estudio, la concepción del conflicto en el ámbito del trabajo autónomo aparece configurada en términos de libertad, por lo que la cesación de la actividad entrañará la posibilidad del cliente-empresario de extinguir la relación de trabajo.

⁴³ Sabedores de lo polémico del término “huelga” en este contexto concreto al que se hace referencia, utilizaremos la palabra “conflicto”, aunque existan muchos elementos en éste que son características esenciales del concepto de huelga. Nótese además que entre los protagonistas de este conflicto se encontraban pequeños transportistas que bien podrían ser trabajadores autónomos económicamente dependientes.

De todo lo dicho anteriormente, se desprende la necesidad de que teóricamente se tracen posibles vías para el ejercicio y desarrollo del conflicto. Para ello, se llevará cabo un recorrido por el reconocimiento constitucional de uno, quizá el más importante, de los instrumentos de conflicto colectivo: la huelga.

5.1. El reconocimiento constitucional de la huelga y las razones para su regulación en el ámbito de los trabajadores autónomos económicamente dependientes

El art. 28.2 CE reconoce el derecho del huelga “de los trabajadores para la defensa de sus intereses”, pero también el art. 37.2 del texto constitucional expresa un reconocimiento al derecho de trabajadores y empresarios “a adoptar medidas de conflicto colectivo”. De este modo, ha de entenderse que los trabajadores gozan de un abanico amplio de medidas de expresión del conflicto colectivo, entre las que se encuentra de forma destacada la huelga. En otros términos, el art. 37.2 CE reconoce en igualdad de condiciones la posibilidad de que trabajadores y empresarios adopten medidas de conflicto colectivo, entre las que se encuentran, en primer lugar, los sistemas de solución de conflictos judiciales y extrajudiciales. Sin embargo, este derecho goza de un mayor recorrido y alcance, permitiendo la adopción de otras manifestaciones del conflicto que no sean reconducibles a la huelga o a otros derechos fundamentales, como los derechos de reunión y manifestación. Así, los trabajadores pueden en el ejercicio de su derecho adoptar medidas de conflicto relacionadas con el consumo de productos de la empresa o de obstaculización de las relaciones comerciales con la empresa. En suma, “el constituyente quiso separar el derecho de huelga del resto de las posibles medidas de conflicto posibles”⁴⁴ dando una significación y protección más amplia a la huelga como derecho fundamental.

En este estudio se analizarán de forma monográfica la posible extensión de un instrumento de conflicto como la huelga por parte de los TRADE. Nótese que, a pesar de los que se dirá a continuación respecto del

⁴⁴ Vid. A. BAYLOS GRAU, *Sindicalismo y Derecho Sindical*. 3ª ed., Bomarzo, Albacete, 2006, pp. 54-55.

ámbito subjetivo del derecho de huelga, la finalidad constitucional de la huelga es la de dotar a los trabajadores de un instrumento para la consecución de la igualdad económica y social. Por ello, como reconoce expresamente la STC 11/1981, de 8 de abril, “el texto del art. 28 derecho de los trabajadores para la defensa de sus intereses pone en muy clara conexión la consagración constitucional y la idea de consecución de igualdad económica y social”⁴⁵. Dicho de otro modo, la huelga no es una expresión más del conflicto entre trabajadores y empresarios reducida a una finalidad puramente contractual, de mejora de las condiciones de trabajo, sino también, en un sentido finalista, la huelga resulta un instrumento constitucionalmente consagrado para la superación de las desigualdades socioeconómicas en el ámbito de las relaciones de trabajo. Por tanto, la huelga aparece caracterizada como una voluntad expresa de abandonar o salirse del marco contractual entre el trabajador y el empresario. El derecho, pues, “se concede para que sus titulares puedan desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contratuales”. Este planteamiento conceptual de la huelga es el que llevó al Tribunal Constitucional a excluir a los trabajadores independientes, autopatronos o profesionales del derecho de huelga: “aquí radica una muy importante diferencia que separa la huelga constitucionalmente protegida por el art. 28 y lo que en algún momento se ha podido llamar huelga de trabajadores independientes, de autopatronos o profesionales”. El argumento jurídico utilizado por el TC en orden a excluir a los trabajadores autónomos fue precisamente entender que al no existir una contraparte definida en la relación de trabajo del autónomo, no existía ninguna necesidad de extender el derecho de huelga a esta parcela de las relaciones de trabajo, ya que aquéllos podrían cesar en la actividad sin ninguna limitación, pues el desarrollo de la actividad es libre, con independencia de las consecuencias perjudiciales que este hecho les pudiera ocasionar. En resumidas cuentas, el TC tuvo en mente a la hora de llegar a esta solución un autónomo con independencia jurídica y económica. De ahí, que hoy no pueda extenderse la doctrina del Alto

⁴⁵ Fundamente Jurídico 12º STC 11/1981, de 8 de abril.

Tribunal a la situación de los trabajadores autónomo con dependencia económica⁴⁶. Y ello por varios motivos.

En primer lugar, como ya se ha apuntado, la huelga encierra un significado, el más relevante, de superación de las desigualdades socioeconómicas entre las partes de la relación de trabajo. Ello permitió al TC excluir de la titularidad del derecho a los trabajadores autónomos o, en los términos de la Sentencia, de los trabajadores *independientes*⁴⁷, aunque estos podrían calificarse en un sentido amplio de trabajadores. Dicho de otro modo, todas aquellas relaciones de trabajo en las que una de las partes se encuentra sometida a una dependencia o desigualdad socioeconómica serían titulares materiales del derecho de huelga. Este es el caso, precisamente, de aquellos trabajadores que se presentan en el mercado con ciertas dosis de autonomía en el modo de prestar y ejecutar los servicios por los que son contratados, pero que se encuentran sometidos económicamente a un sujeto muy bien delimitado –el cliente-empresario-. Una interpretación contraria a la aquí presentada supone, de facto, la aceptación de la imposibilidad de este colectivo de trabajadores de escapar de las desigualdades socioeconómicas en sus relaciones de trabajo y, como consecuencia directa, el incumplimiento del art. 9.2 CE de que los poderes públicos remuevan los obstáculos que impidan la consecución de una igualdad material.

En segundo lugar, se debe destacar el otro factor que la jurisprudencia constitucional manejó para excluir a los trabajadores autónomos de la titularidad del derecho de huelga, la consideración del trabajador autónomo. O en palabras del propio TC, “la cesación de 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”. Es decir, entiende el TC que los trabajadores autónomos se colocan en una posición de libertad e igualdad respecto del conjunto de sujetos con los que mantiene relaciones, por lo que resulta innecesario dotar a este colectivo de trabajadores del derecho de huelga.

⁴⁶ En este sentido, M^a F. FERNANDEZ LOPEZ, “Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”. *RDS*, nº 42, 2008, pp. 24-27.

⁴⁷ El propio lenguaje invita a reflexionar sobre la heterogeneidad de los trabajadores autónomos, calificados como trabajadores independientes por el TC, en relación con la huelga.

Por otra parte, la argumentación ofrecida en la STC 11/1981, en su F J 12º, conlleva la inexistencia de una contraparte en el ámbito de las relaciones de trabajo autónomo, pues la relación de éstos no se establece con un sujeto concreto, sino con una pluralidad de sujetos que actúan en un mercado donde todos, incluidos los trabajadores autónomos, se colocan en un plano de igualdad y libertad. Este hecho, obvio es, dificultó la extensión de la titularidad del derecho de huelga a los trabajadores autónomos, ya que el ejercicio de huelga implica, en la construcción del TC, que ésta se dirija a un sujeto delimitado con el que existe una contraposición de intereses y que tiene un poder sobre el trabajador que secunda la huelga suficiente como para poder poner fin a esta manifestación del conflicto. Sin embargo, el colectivo de trabajadores autónomos con dependencia económica no parece que pueda incluirse entre aquellos trabajadores que se presentan con libertad e igualdad en un determinado mercado. Muy al contrario, la propia especificidad de éstos, que su fuente de ingresos provenga al menos en un 75% de un mismo cliente-empresario, les coloca en una franca desigualdad y subordinación, a la vez que identifica la contraparte contra la que dirigir el ejercicio de la huelga.

Como colofón a este análisis sobre las razones de regulación de la huelga en el ámbito de los TRADE se señala una circunstancia más que, pensamos, refuerza los argumentos a favor de la inclusión de los trabajadores autónomos con dependencia económica. Esto es, el hecho de que este colectivo de trabajadores ejercita, en la práctica, medidas de conflicto que solo pueden calificarse como huelga. Así, el conflicto desarrollado por los transportistas ha mostrado, por una parte, la necesidad de que ciertos trabajadores autónomos gocen de ciertos instrumentos como medio de expresión del conflicto, ya que, si se recuerda, fueron precisamente los TRADE de este sector los que quedaron fuera del acuerdo que puso fin al mencionado conflicto. Y ello porque su propia especialidad les sitúa en una posición de debilidad respecto del autónomo transportista que si cuenta con el poder de presentarse en el mercado con libertad e igualdad respecto de los sujetos con los que contrata la prestación de servicios. Por otra parte, desde el punto de vista del cliente-empresario, la regulación de la huelga en el ámbito de los

TRADE les aseguraría, en última instancia, un desarrollo del conflicto que no tuviera consecuencias tan perjudiciales como las padecidas en la *huelga de los transportistas*⁴⁸.

⁴⁸ Algún otro motivo ha sido apuntado por alguna autora, que hace referencia a la posibilidad de que la paralización de la actividad de los trabajadores autónomos afecte a servicios esenciales de la comunidad. *Vid.* N. MENDOZA NAVAS, *op. cit.*, pp. 208 y las citas allí contenidas.