

LA ADECUACIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Jaime LLUIS Y NAVAS

Dr. en Derecho y en Filosofía y Letras

Graduado Social

Académico correspondiente de la Academia
Nacional argentina de Derecho y C. Sociales de
Córdoba

I. INDICACIONES GENERALES.

1. Antecedentes.

El uso del término “conflictos colectivos” se generalizó en el franquismo avanzado en relación con la política sobre huelgas. En la fase inicial del franquismo los convenios colectivos y las huelgas estaban prohibidos y así lo anunciaba la primitiva redacción del Fuero del Trabajo (Declaración XI). El legislador de la época partió de la idea de que las huelgas irregulares, especialmente las propiciadas por la CNT, frecuentísimas durante la II República se hallaban entre las causas de desórdenes que llevaron a la guerra civil. De ahí la postura del franquismo inicial restrictiva de toda libertad en materia colectiva y la prohibición de las huelgas y convenios colectivos. Pero con el paso del tiempo se advirtió que el sistema adolecía de rigidez, y para darle ductilidad, se restablecieron los convenios colectivos; y pronto, para apoyar sus reivindicaciones en la negociación de convenios, los trabajadores recurrieron a huelgas, primero ilegales, luego toleradas y finalmente reguladas bajo el eufemismo de “conflictos colectivos”, mediante cuya denominación se contemplaba tanto la huelga como las vías de solución de toda situación de tensión colectiva. Más adelante, en el paso del franquismo final al actual sistema político, al reordenar el derecho colectivo, prácticamente a partir de los DD-LL. de 22 de mayo de 1975 y de 4 de marzo de 1977, se reservó la figura de los “conflictos colectivos” al sistema de planteamiento y solución de los conflictos no huelguísticos, dando lugar al uso actual de dicho término.

Por otra parte, bajo el sistema de la Constitución de 1978, cuando en el año 2007, al proceder a la fijación del régimen jurídico de los trabajadores autónomos, el legislador partió de una realidad social, cual es la gran variedad de la situación de estos trabajadores, algunos de ellos de condición muy cercana a la de los

obreros especializados, mientras otros son pequeños empresarios realmente autónomos. De ahí que con limitaciones les haya extendido la figura de los conflictos colectivos; y para ello la Disposición Adicional Primera del ETA introdujo de manera forzada en la Ley de Procedimiento Laboral de 1995, entonces vigente, la institución de los conflictos colectivos en relación con el trabajo autónomo.. Esta política ha sido recogida en la Ley Procesal Laboral 36/2011, pero sin conseguir la plena adecuación al régimen legal los trabajadores autónomos de un sistema pensado para los dependientes. Consiguientemente la técnica legal de esta solución plantea los problemas de adecuación que constituyen el objeto de este estudio.

2. Concepto.

El concepto expresado a través del término “conflictos colectivos” ha variado en el curso de la segunda mitad del siglo XX, por los motivos expuestos al tratar de los antecedentes del sistema actual. El sentido en que actualmente lo utiliza el legislador viene expuesto en el art. 153 de la Ley de Enjuiciamiento Social 36/2011, según el cual “*se tramitarán a través del presente proceso (el de conflictos colectivos) las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma.....*” y sigue la enumeración de posibles negocios jurídicos que pueden ser objeto de conflicto colectivo caracterizándose las figuras enumeradas por tres elementos implícitos en la enumeración legal: ser de naturaleza social, ser susceptibles de ser públicas, convenidas o empresariales y por alcanzar a una colectividad de trabajadores. A la vista de lo cual podemos deducir que constituye procedimiento de conflicto colectivo el ***procedimiento que versa sobre el alcance (validez, interpretación, aplicación y efectos) de una disposición social (pública, colectiva o empresarial) de naturaleza genérica.*** Las dos indicaciones entre paréntesis propiamente no son necesarias, pues la concepción propuesta sería la misma sin consignarlas. No obstante las recogemos por cuanto aclaran la determinación precisa del concepto expuesto.

3. Naturaleza y caracteres.

La figura legal de los “conflictos colectivos” encierra dos elementos interrelacionados, uno de naturaleza procesal y otro sustantivo. El sustantivo consiste en la divergencia sobre una regla social (pública, convenida o establecida por la parte empresarial) y de suyo ***la divergencia es un hecho de trascendencia legal.*** A su vez la vía establecida para resolver esa divergencia constituye un ***procedimiento social especial.*** La condición de procedimiento judicial y que este procedimiento pertenece a la Rama Social del Derecho es tan evidente a la vista de los arts. 153-162 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social 36/11 que no creemos tener que justificarlo. Asimismo es evidente que constituye un procedimiento especial por cuanto es objeto de una normativa propia que tiene las siguientes características: 1º Es especial por razón de los sujetos litigantes (necesariamente relacionados con una colectividad laboral), del objeto del litigio

(pronunciamento normativo) y por tanto de los efectos de la sentencia (doble efecto: contencioso ordinario y normativo extraordinario).- 2º Es así mismo especial por su condición de procedimiento objeto de tramitación preferente.- 3º Tratándose de litigios sobre trabajadores autónomos es especialísimo por referirse a la regulación de la actividad de dichos trabajadores. Tovillas (1) ha señalado que los convenios colectivos ordinarios, y por lo tanto las sentencias sobre conflictos colectivos que precisan el alcance de los convenios, constituyen una vía de participación de los empleados en la gestión de sus empresas. No obstante la observación de Tovillas no puede ser extrapolada a los acuerdos en interés profesional de los trabajadores autónomos, ni a los conflictos derivados de estos acuerdos, lo cual es consecuencia del carácter especialísimo de la situación jurídica y social de dichos trabajadores.

4. Fundamento.

La relación profesional de los trabajadores autónomos con las empresas a las que sirven es cuasi laboral, en el sentido de que tiene elementos comunes con los de la relación de trabajo dependiente (la prestación de servicios) junto a otros propios de la relación mercantil independiente (una actividad económica más o menos relativa autonomía profesional). La relación de dependencia distingue los trabajadores autónomos de los ordinarios, pero esta característica se difumina en los económicamente dependientes en que subsiste en principio la independencia legal y formal, pero no la económica y social. Por otra parte el legislador ha advertido en la situación en estos trabajadores, cuando menos si son económicamente dependientes, características suficientes como para disponer que puedan establecer pactos colectivos adecuados a su especial condición de servidores en situación jurídicamente independiente, es lo que se dirigen a ser los llamados acuerdos en interés profesional. Ahora bien, desde el momento en que el legislador sanciona la figura del acuerdo colectivo propio de los autónomos, es que recoge la posibilidad de que existan intereses y problemas específicos de este grupo social; consiguientemente es lógico que *arbitre una vía lo más pacífica posible de solución de los conflictos* a que puedan dar lugar los desacuerdos en materia de intereses colectivos, extendiendo en consecuencia el procedimiento de conflictos colectivos a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, o sea a aquellos cuya situación es la más cercana a la de los trabajadores dependientes. Para ello ha tratado de adaptar a estos trabajadores el sistema establecido para el trabajo dependiente, pero esta adaptación no deja de presentar problemas.

5. Causa del procedimiento de solución de conflictos.

El estudio de la causa del procedimiento de conflictos colectivos pide dos estudios: el de la causa de los conflictos y el de la causa del procedimiento de su solución. La causa de los conflictos colectivos la hemos señalado en otra ocasión (2), por lo cual ahora nos referimos exclusivamente a la causa del procedimiento establecido para resolverlos. Respecto del siempre complejo problema de la causa, o más exactamente de las con-causas, entendemos que cabe señalar los siguientes

extremos fundamentales: 1º La causa *lejana eficiente y jurídica* de ésta como de todas las figuras legales radica en el poder soberano del legislador, en nuestro caso de la soberanía española, entendiendo por soberanía el sumo poder humano, ya que la fijación legislativa del procedimiento de conflictos es un acto propio de dicho poder.- 2º La causa *final lejana* consiste en el propósito de disponer de una vía procesal para alcanzar la paz social; y a su vez el deseo de paz social responde a un objetivo axiológico derivado de la Idea de Bien en Si.- 3º La causa *eficiente próxima* de la figura del procedimiento de conflicto colectivo reside en el convencimiento del legislador de que este procedimiento constituye un instrumento útil para atender a las causas lejanas es decir para solventar conflictos pacíficamente, lo que le lleva a desarrollar legislativamente esta figura.- 4º La causa *final próxima* de todo procedimiento de conflicto colectivo radica en el propósito de los litigantes de verlo resuelto de conformidad con sus pretensiones.

6. Los conflictos colectivos en el régimen jurídico de los autónomos.

Advertirá el lector en el curso de este trabajo que la operatividad del sistema de conflictos colectivos, en relación con el trabajo autónomo, origina muchos problemas, derivados de una legislación que contiene imperfecciones e incurre incluso en imprecisiones. Este defecto de Estatuto del Trabajo Autónomo tiene otras muchas manifestaciones, particularmente en Derecho colectivo, como ha estudiado Lousada (3). En parte es consecuencia de la difícil y variada condición de los autónomos, en ocasiones social y económicamente muy cercana a la de un obrero especializado, en otras propia de un pequeño empresario, con todos los matices intermedios que se desee. Pero en gran parte las dificultades de la actual normativa derivan de la novedad de la regulación. Prueba de ello es que en se ha tratado de completar el sistema legal con medidas procesales, recogidas en la ley de la Jurisdicción Social del año 2012. Precisamente en materia de conflictos colectivos la ley rituarial ha desarrollado la situación legal de los autónomos, aun cuando el grado de éxito del legislador solo ha sido parcial.

II. ELEMENTOS.

1. Sujetos litigantes.

La peculiar condición de los trabajadores autónomos plantea ciertos problemas relacionados con su legitimación procesal, como veremos seguidamente.

A. Actuación en calidad de parte patronal.- Los sujetos que indicamos a continuación pueden actuar en calidad de defensores de los intereses de la parte patronal, siempre y cuando concurren en ellos los requisitos de profesionalidad y territorialidad a que nos referimos más abajo: 1º Están legitimados para ser parte en juicio los **patronos ordinarios** que, a título de “clientes”, utilizan los servicios de trabajadores autónomos, a condición de que el conflicto se circunscriba al ámbito empresarial. (art. 154,c de la Ley Rituaria Social).- 2º Entendemos que también gozan de legitimación, activa y pasiva, **los trabajadores autónomos independientes**, si actúan en calidad de empresarios, pues se hallan en la misma

situación legal y procesal que cualquier otro patrono, ya que el art. 154,c de la LJS no hace distinciones a este efecto y no hay razón para establecer diferencias de trato al respecto. Ahora bien *el Estatuto del Trabajo Autónomo, ley 20/07 (art. 11,2) excluye de la condición de autónomo económicamente dependiente a quienes utilizan los servicios de otros trabajadores*; por lo que en calidad de patronos solo están legitimados los autónomos independiente- 3º Asimismo gozan de legitimación las ***agregaciones patronales que incluyan trabajadores autónomos independientes, sean agrupaciones ordinarias de empresarios, sean asociaciones especiales de autónomos independientes***, puesto que estos profesionales (vistos los arts. 19 y 20 de su Estatuto del 2007) pueden optar por afiliarse a ambos tipos de agregaciones; ya que la legislación sobre libertad de asociación profesional es lo bastante amplia como para permitir a los autónomos independientes optar por agregaciones propias o por incorporarse a las empresariales generales (visto el art. 20 del Estatuto del Trabajo autónomo). 4º Constituye un delicado problema la legitimación de las asociaciones en que se confunde la representación de los intereses de los autónomos dependientes e independientes (visto el art. 154,e de la LJS); ante todo entendemos que de suyo son lícitas las agregaciones que abarquen ***toda clase de autónomos, dependientes e independientes***, puesto que el art. 19 del ETA sanciona el derecho de todo trabajador autónomo, dependiente o no, a incorporarse a su elección a asociaciones patronales, sindicatos obreros u organizaciones específicas de trabajadores autónomos. Por otra parte, visto el art. 154 de la Ley de Enjuiciamiento Social 36/2011, pueden intervenir en conflictos colectivos que afecten a los autónomos todas las agregaciones que les representan, y satisfacen los requisitos de representación profesional y ámbito territorial de actuación. Por lo tanto hemos de concluir la legitimación de toda agregación que represente intereses de trabajadores autónomos independientes, pese a que en ocasiones será difícil saber de antemano los intereses de que parte están llamados a defender, o si habrán de actuar, por un imperativo de buena fe, en defensa de la Justicia con independencia de a quien favorezca la solución del caso concreto.

B. Actuación en calidad de parte servidora.- Están legitimadas las agregaciones representativas de autónomos económicamente dependientes (art.154,e de la LJS), y por las razones arriba expuestas, esta facultad alcanza tanto a las asociaciones exclusivas de autónomos dependientes como a las asociaciones empresariales y de trabajadores que incluyan esta clase de trabajadores. En cambio a la vista del art. 154 de la LJS no resultan legitimados individualmente los trabajadores autónomos dependientes, pues no tienen la condición de patronos y no figuran en la relación del art. 154 de la LJS que parte del principio de que la parte trabajadora, autónoma o no, ha de intervenir en este procedimiento a través de las agregaciones que le representan

C. El requisito de doble afectación profesional y territorial.- El art. 154, reiterado en el art. 155, ambos de la Ley de Enjuiciamiento Social requieren que para estar legitimado en un conflicto colectivo se satisfagan los requisitos de afectación profesional por la naturaleza del conflicto y en razón al alcance territorial del mismo. Esta afectación debe ser directa cuando pleitean empresarios y por tanto la misma regla alcanza a los autónomos que intervienen como patronos. Debe alcanzar a los afiliados en cuyo interés actúan, si se trata de

agregaciones, y por lo tanto también alcanza a las que litigan en interés de los trabajadores autónomos, económicamente dependientes o no.

D. Intervención de la Administración laboral.- El art. 158 de la LPS admite expresamente que los procesos de conflictos colectivos los pueda plantear la Administración laboral *“a instancia de las representaciones referidas en el art. 154”* y por lo tanto a instancia de cualesquiera de las asociaciones y sindicatos representativos de los trabajadores autónomos dependientes (actúen en interés de los autónomos sea en calidad de servidores, sea en calidad de empresas servidas). La facultad de planteamiento de conflicto colectivo por vía administrativa alcanza evidentemente a los conflictos en relación con los autónomos dependientes puesto que el redactado del texto legal es amplio y los incluye.

El texto legal no especifica de que administración laboral se trata. Entendemos que a estos efectos satisface el requisito de Administración laboral el Ministerio de Trabajo y por tanto los Directores Generales competentes en razón del objeto del conflicto, así como los correspondientes departamentos de las Regiones autónomas que asumen funciones llamadas sociales, aun cuando para ser más precisos habrá que estar al respectivo Estatuto de autonomía y sus normas de desarrollo organizativo. Cabe preguntarse si también puede hacerlo directamente la Inspección de Trabajo por propia iniciativa. Con algunas dudas, entendemos que la respuesta ha de ser negativa por causa del requisito de previa petición de parte interesada, lo que dará lugar a que la solicitud de la parte promotora se dirija a la correspondiente jefatura administrativa y por lo tanto a que sea ésta la que, en su caso, interese la actuación de la Inspección laboral, fijando si el Inspector actuante tan solo ha de informar o si queda autorizado para dirigirse directamente a la Jurisdicción laboral interesando la promoción del correspondiente procedimiento de conflicto colectivo, pero en tal caso no ejerce una atribución de la Inspección, si no una delegación de facultades en base a los arts. 13 y 15 en su caso de la Ley administrativa 30/92. .

El texto legal recoge de modo indubitado el requisito de ***previa solicitud de parte interesada*** y las más elementales reglas de lógica interpretativa excluyen en este caso la demanda administrativa de oficio. Este requisito nos parece un error del legislador (tratándose de la interpretación y validez de acuerdos colectivos sean convenios ordinarios, sean los pactos especiales en relación con el trabajo de los autónomos dependientes), por cuanto en el curso de una actuación administrativa pueden aparecer en los pactos colectivos vicios no previstos, y dudas sobre la legislación aplicable que aconsejen el planteamiento directo y de oficio del conflicto de interpretación de la norma en cuestión.

E. Actuación en calidad de parte incorporada al procedimiento.-El art. 155 de la Ley Rituaria Social autoriza la intervención en el procedimiento de conflicto colectivo *“aun cuando no lo hayan promovido”* a todas las agregaciones patronales o de trabajadores, siempre que sean representativas, así como a los *“órganos de representación legal o sindical”* y a condición que sean competentes por razón de su ámbito.

a) El art. 155 hace referencia directa a las asociaciones patronales, a los sindicatos representativos y a los órganos de representación, pero no nombra directamente las agremiaciones de autónomos. Entendemos no obstante que están legitimadas; tratándose de actuación a título de parte patronal, por cuanto están directamente incluidos en la referencia del art. 155 a la parte patronal ya que los autónomos independientes son susceptibles de ser tan patronos como cualquier otro empresario. En el caso de los autónomos dependientes también resultan incluidas sus asociaciones por cuanto la ley, al referirse a la representación de los trabajadores, no las excluye y donde la ley no distingue no cabe establecer distingos. A mayor abundamiento la analogía nos lleva a la misma conclusión por operar la identidad de razón, ya que la misma razón que abona legitimar a los sindicatos de trabajadores ordinarios opera respecto de los de autónomos dependientes. Finalmente esta interpretación es concorde con la Constitución vigente y el Tribunal Constitucional (sentencia nº 112 de 19 de junio de 1989, fundam. 2º, entre otras) tiene declarado que la legislación ordinaria ha de ser interpretada de acuerdo con la Constitución. Entendemos que esta interpretación es concorde con la Constitución pues negar la legitimación a las asociaciones de autónomos constituiría diferenciación sin causa justificativa respecto de los sindicatos ordinarios y la diferenciación sin causa constituye discriminación. Finalmente, si en un pacto colectivo en interés de los autónomos dependientes se establecieran representantes de los mismos, estos también estarían legitimados (naturalmente siempre y cuando satisfagan los requisitos generales de todo representante para ser parte en estos juicios) por cuanto el texto del art. 155 no hace distingos entre subespecies de representantes sociales.

b) Por lo que se refiere al momento procesal de la incorporación, nada especifica el texto legal, por lo cual entendemos que puede efectuarse en cualquier momento del procedimiento, antes de quedar visto para sentencia, e incluso en fase de recurso, Consideramos que ello es así por cuanto el legislador no fija momento preclusivo de incorporación al procedimiento y está entendiendo que al producirse la incorporación al procedimiento, este había sido previamente comenzado por otros litigantes.

2. Objeto.

A. Existencia de una divergencia normativa.- De suyo el objeto de un conflicto puede recaer sobre la procedencia de adoptar una nueva regla colectiva de conducta (*conflicto de creación de norma*), o sobre el sentido y alcance de una disposición preexistente (*conflicto de interpretación de norma*). Tratándose de relaciones de trabajo dependiente, nuestro sistema legal, desde la implantación de la Constitución de 1978, y en base a la promulgación del R.D.-Ley de Relaciones Laborales de 1977, ha limitado el procedimiento de conflicto colectivo a la interpretación de norma (art.153 de la LJS) reservando, a los acuerdos entre partes y a la huelga la vía para establecer nuevas reglas. Sin entrar en lo acertado o no de esta solución, hemos de preguntarnos si rige en materia de trabajo autónomo, donde, incluso en caso de admitir un derecho de huelga de los autónomos, éste sería de difícil ejercicio en la práctica. Pese a nuestras reservas doctrinales, entendemos que, desde el punto de vista positivo, el conflicto colectivo en materia

de trabajo autónomo *se circunscribe a la interpretación de norma* puesto que el art. 153 de la LJS, en lo que aquí interesa, dispone, con carácter general, que los conflictos colectivos versarán sobre *“la aplicación e interpretación de una norma estatal....pactos o acuerdos de empresa o una decisión empresarial de carácter colectivo”*; y añade por lo que se refiere a los trabajadores autónomos, que el conflicto colectivo deberá recaer sobre *“los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”*. Por lo tanto, en lo que interesa a los autónomos, el objeto de los conflictos colectivos queda limitado a los pronunciamientos sobre las siguientes normas: 1º los acuerdos de interés profesional por remisión directa del legislador a dichos acuerdos.- 2º Las disposiciones legales y actos empresariales de naturaleza colectiva que afecten a los autónomos legitimados, lo que postulamos por vía de interpretación ya que el texto legal acabado de reproducir, al referirse a la interpretación de la ley y de los actos empresariales de alcance colectivo como posible objeto del conflicto colectivo, no recoge directamente una exclusión de los autónomos; y por lo tanto opera el principio a tenor del cual no cabe formular distinguos que la ley no haga.- 3º Las soluciones conciliadas y laudos arbitrales con las importantes limitaciones que indicamos más abajo.

B. Naturaleza social de la norma.- La especial condición de los trabajadores autónomos plantea el problema de si el conflicto ha de versar exclusivamente sobre la rama social del derecho o puede recaer sobre cualquier disposición legal que afecte a los autónomos. El legislador considera que pueden ser calificados como trabajadores autónomos (si reúnen los debidos requisitos): determinados familiares (art. 1,1 del ETA). los socios industriales de sociedades mercantiles, los de sociedades civiles irregulares y ciertos gerentes de sociedades mercantiles (art. 1,2 del ETA) así como determinados transportistas con poder directo sobre el vehículo (Disp. Adicional 11ª) y se abre a un importante sector de agentes de seguros (Disp. Adicional 17ª). Se trata de profesiones regidas por el Derecho mercantil, o el civil en su caso. Sin duda la situación jurídica de estos sujetos es susceptible de ser objeto del procedimiento de conflictos colectivos si el problema versa sobre normas de Derecho social, incluido el ETA y los acuerdos profesionales establecidos a su amparo. Pero *se plantea el problema de si pueden ser objeto de conflicto colectivo las normas civiles y mercantiles y las cláusulas de acuerdos profesionales que afecten a los derechos civil y mercantil*. A nuestro parecer la respuesta ha de ser negativa tratándose de la aplicación e interpretación *directa* de la legislación civil y mercantil y excepcionalmente afirmativa tratándose de reglas civiles o mercantiles recogidas en acuerdos de interés profesional y a efectos de la *relación entre la normativa social y la común*. Entendemos que ello es así por cuanto: 1º la interpretación judicial en materia de conflictos colectivos es de naturaleza normativa ya que obliga *“erga omnes”* (art. 160,3 de la LJS) y la jurisdicción social solo es competente en *“dentro de la rama social del Derecho”* (art 1 de la LJS; art. 25 de la Ley Orgánica de la Judicatura, 6/85); por lo tanto carece de competencia para interpretar *“erga omnes”* la legislación civil y mercantil; por lo que no se puede pretender que una resolución judicial del orden social fije el alcance general de disposiciones que no son sociales.- 2º No obstante, la Jurisdicción del Orden Social es competente en la fijación del alcance de los convenios y acuerdos profesionales; y si uno de estos negocios jurídicos relaciona

reglas sociales y con normas de otras ramas del derecho, la Jurisdicción social es competente para determinar el grado y alcance con que la relación entre normas, o sea el conjunto legal de nuestro País, afecta al sentido y significado de la disposición social objeto de debate.

C. La impugnación de los acuerdos en interés profesional.- La Ley de Enjuiciamiento Social del 2011 (cap. IX del Lib. II, Tit. II, arts. 163-165) contiene una regulación específica, dedicada a la impugnación de convenios colectivos, si bien el capítulo VIII (arts. 153-162) es de aplicación complementaria. El procedimiento de impugnación de convenios constituye por lo tanto un *procedimiento colectivo "sui generis"*, ya que es de suyo un procedimiento colectivo en cuanto que su objeto versa sobre un problema colectivo por naturaleza (la eventual incorrección del convenio impugnado). Pero es "sui generis" por estar sometido a normas especiales; o sea a los arts. 163-165 de la Ley Rituaria Social. Podemos precisar más y señalar que es un proceso **subespecial** en el sentido de que constituye una especialidad dentro de una especialidad. Constituye un proceso especial, como acabamos de indicar, por estar sometido a una normativa propia (los arts 163-165). No obstante los arts. 153,2 y 165,1 concuerdan en disponer que, en lo no regulado en la normativa propia de la impugnación de convenios, se aplicarán las reglas procesales de conflictos colectivos (con preferencia por tanto sobre las normas generales del subsidiario Cap. VIII, Título I del Libro II), con lo cual el procedimiento de impugnación de convenios viene a ser una subespecialidad del de conflictos colectivos.

La condición de procedimiento especialísimo plantea el *problema de si las normas especiales de los arts. 163-165 son aplicables a la impugnación de los acuerdos en interés profesional de los trabajadores autónomos..* De "lege ferenda" entendemos que la respuesta debería ser afirmativa por cuanto, a estos efectos, los problemas que pueden plantear los acuerdos en interés profesional (conculcación de legalidad, lesión de intereses de terceros) son los mismos que justifican el recurso a las disposiciones procesales de los arts. 163-165 si el problema lo plantea un convenio colectivo. No obstante, a la vista del texto de la Ley Procesal laboral, entendemos que la respuesta ha de ser negativa, por las siguientes razones: 1º Al determinar el posible objeto de este procedimiento especialísimo, el art. 163 se refiere exclusivamente a los convenios y a los laudos arbitrales que los sustituyen, sin referencia alguna a los acuerdos en interés profesional de los trabajadores autónomos.- 2º El art. 165, al enumerar los sujetos legitimados en el procedimiento de impugnación de convenios, no incluye ni a los trabajadores autónomos ni a sus organizaciones gremiales.- 3º Por lo tanto, solo recurriendo a la analogía, al amparo del art. 4 del Código civil reformado, se podría extender la normativa procesal de impugnación de convenios a los acuerdos en interés profesional; y aún cuando la identidad de razón parece clara, dudamos que los Jueces abonen esta extensión, pues la intención del legislador en sentido contrario también resulta clara y el Tribunal Constitucional (sent. nº 148 de 14 de julio de 1988, fundam. 5º) ha sostenido una tesis muy restrictiva sobre la procedencia del recurso a la analogía.

Ahora bien, de no aceptarse la procedencia de la aplicación de los arts 163-165 sobre impugnación de convenios, entendemos que la vía para impugnar los acuerdos en interés profesional es la de conflicto colectivo ordinario regulado en los arts. 153-162. Fundamos esta opinión en los siguientes motivos: 1º Si se produce una imputación a un acuerdo en interés profesional de que conculca la legalidad o lesiona intereses de terceros, una pretensión de esta índole no puede quedar sin amparo procesal so pena de vulnerar un imperativo de Justicia natural y el derecho constitucional a la justicia efectiva (art. 24 de la vigente Constitución).- 2º Una impugnación de un acuerdo colectivo imputándole ilegalidad o perjuicio de terceros tiene alcance colectivo y se halla incluida en los supuestos del art. 153 con lo cual el cauce procesal adecuado para solucionar tal litigio es el del arts. 153-162.

D. Impugnación de las soluciones conciliadas.- Nuestro sistema procesal social establece un intento necesario de conciliación en las condiciones que señalamos más abajo (arts. 63 y 156 de la LJS) y *“en el caso de los trabajadores económicamente dependientes, el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional”*. Consiguientemente por esta vía indirecta o de remisión de la regla establecida en conciliación a la normativa de acuerdos en interés profesional, procederá estar, en caso de desavenencias interpretativas, al procedimiento de conflictos colectivos. Esta solución es además la deseable por cuanto, si tras un acuerdo de conciliación subsisten dudas o desavenencias, fuerza es que resuelva el Juzgador.

E. Exclusión parcial de la impugnación de los laudos arbitrales.- El art. 18,4 del Estatuto del Trabajo Autónomo recoge la figura de los laudos arbitrales en que sean parte los trabajadores autónomos, económicamente dependientes. Ello plantea el problema de la vía de impugnación, en su caso, de dichos laudos. El art. 153 de la Ley de la Jurisdicción Social somete al procedimiento de conflictos colectivos la impugnación de laudos relacionados con el trabajo dependiente ordinario, pero nada dice de los laudos referentes a trabajadores autónomos, independientes o no. Por otra parte el art. 65.4 de la Ley Rituaria Social prescribe que *“las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, **incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos en interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes**, se sustanciarán, a instancia de los interesados por los trámites del procedimiento ordinario, ante...”*. Por lo tanto la remisión al procedimiento ordinario excluye, como regla general, la aplicación del especial de conflictos colectivos.

No obstante lo acabado de indicar la regla general de exclusión de los laudos arbitrales del procedimiento de conflictos colectivos parece tener una **excepción**. Como hemos visto, el art. 156,2 de la LJS establece respecto de lo acordado en la previa conciliación en el procedimiento de conflictos colectivos que *“en el caso de los trabajadores económicamente dependientes el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos en interés profesional regulados en el art. 13 de la ley del Estatuto del trabajo autónomo”*. Entre dichos acuerdos puede figurar la sumisión a un arbitraje que pasa a ser un arbitraje especial por razón de

su origen concordado en conciliación procedimental. Consiguientemente si la equiparación de los acuerdos especiales sobre arbitraje en conciliación a los acuerdos originales es total, resultan incluidos en el art. 153 de la LJS y son susceptibles de constituir el elemento objetivo de un conflicto colectivo.

En su consecuencia, a efectos de impugnación procesal, hemos de distinguir entre dos especies de laudos arbitrales: 1º los ordinarios, o sea los previstos en acuerdo de interés profesional (art.18 del ETA) cuya impugnación e interpretación está sometida al procedimiento laboral común, sin perjuicio de su ejecutabilidad en la forma prevista en el art 68 de la LJS.- y 2º Los dictados en virtud de acuerdo conciliado en procedimiento de conflicto colectivo, que a su vez estarán sometidos al procedimiento especial de conflictos colectivos. Esta solución quizá no ha sido prevista por el legislador y es consecuencia de la relativa novedad de la legislación sobre autónomos que aun no está perfectamente bien perfilada y encajada dentro del sistema jurídico social general

3. Afectación colectiva.

El art. 153 de la LJS requiere que las demandas de conflicto colectivo *“afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores”*. Es evidente que los acuerdos en interés profesional afectan al sector objeto del acuerdo y por tanto las sentencias respecto del sentido de dichos acuerdos satisfacen de suyo el requisito de afectación general. Con todo la afectación colectiva, en el caso de los autónomos queda limitada a los afiliados a las agremiaciones litigantes, puesto que el acuerdo tiene este límite y el conflicto no puede tener alcance superior al pacto que se interpreta. La regla de afectación colectiva en el trasfondo del sistema es doble, pues alcanza a los requisitos de planteamiento y a los efectos de la solución de estos conflictos; es decir, opera como requisito del planteamiento del conflicto colectivo; pero también alcanza al llamado doble efecto que, en el caso de los autónomos, origina los problemas a que nos referimos más abajo.

III. EFECTOS.

1.Condicionamiento general.

A. Naturaleza y eficacia de los acuerdos en interés profesional.- El alcance y efecto de las soluciones de los conflictos colectivos se construyó en función de los convenios colectivos de trabajo; y al elaborarse la figura de los acuerdos en interés profesional de los trabajadores autónomos, se les aplicó el procedimiento concebido en su día para los convenios colectivos. Pero la naturaleza y fuerza de obligar de ambas figuras es distinta. Como hemos señalado en otras ocasiones (4) en España, los convenios colectivos son normas públicas, elaboradas por las Comisiones Negociadoras en virtud de una delegación de potestades que efectúa el poder público y tienen eficacia *“erga omnes”* dentro de su esfera de aplicación (art. 83,2 del Estatuto de los Trabajadores). En cambio los acuerdos en interés profesional son pactos elaborados *“al amparo de las*

disposiciones del Código civil", cuya eficacia se limita a las partes firmantes (empresas y agremiaciones) y "en su caso a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado **expresamente** su consentimiento para ello". Y esta vaga remisión al Derecho civil, en que prevalece el principio de autonomía de la voluntad, pide muchas precisiones:

a) En el supuesto de que el afiliado a una agremiación no haya otorgado a la misma mandato expreso (no cabe el mandato tácito visto el texto del ETA arriba transcrito) la asociación solo podrá afectar al afiliado en los pactos que firme a título de **pacto en interés de tercero** (art. 1257 del Código civil) y por esta vía se pueden atribuir derechos, pero no imponer obligaciones directas (salvo las condicionales al goce del beneficio), ya que la asociación no ha recibido la facultad de obligar a sus asociados y por lo tanto lo único puede condicionar es el modo de recibir el beneficio. La jurisprudencia civil (sentencias de 9 de diciembre de 1940 y 31 de enero de 1986) ha diferenciado entre los contratos a favor de tercero que tan solo le atribuyen la posibilidad de recibir un beneficio, pero sin acción para reclamarlo y las estipulaciones que atribuyen el beneficio y el derecho de reclamarlo. En esta cuestión, en los pactos de interés profesional, habrá que estar a lo que los pactos fijen, por operar la libertad de pactos; pero en caso de silencio, dada la naturaleza social de estos acuerdos, entendemos que la voluntad presunta de lo acordado incluye tanto el beneficio como la acción para reivindicarlo.

Un beneficio en favor de tercero puede ser condicional (arts 1113 y siguientes del código civil), y por tal razón entendemos que nada se opone a que el goce del beneficio incluya la aceptación de cargas, pero siempre queda al interesado la puerta abierta para el rechazo en bloque de todo lo acordado en un pacto en que es tercero; ya que, al no haber sido parte en el acuerdo, el tercero beneficiario siempre puede renunciar a la concesión en su favor. Ello afecta directamente a las sentencias sobre los acuerdos en interés profesional, y les afecta en la forma que analizamos seguidamente.

b) La asociación profesional puede recibir **mandato** (arts. 1709 y siguientes del Código civil) del socio para obligarle; pero este mandato, a efectos de convención colectiva, ha de ser **expreso y especial** para formular pactos colectivos (art 13,4 del ETA, en relación con el art. 1712 del Código civil), además es **revocable** (art. 1733 del C. civil). No exige el legislador social una forma determinada para otorgar el mandato, siempre y cuando sea expreso; por lo tanto entendemos cabe formularlo de diversas maneras, entre ellas: en escrito especial referido a una negociación determinada, por escrito de alcance general en el Boletín de ingreso en la asociación e incluso estableciéndolo en norma estatutaria, como condición de ingreso en la entidad gremial. No obstante en todo caso será revocable cuando menos causando baja en la agremiación (art. 1733 y concordantes del Código civil).

B. Sistema de doble efecto.- El art. 160 de la LJS atribuye a las sentencias estimatorias de las demandas un doble efecto, el que llamaremos **contencioso** (es el efecto ordinario de las sentencias consistente en el pronunciamiento sobre el fondo de las pretensiones de las partes en el correspondiente litigio y que solo alcanza a estas y a sus herederos) y el **normativo** (propio de la conflictividad

colectiva, consistente en fijar una regla general con efecto mas allá del litigio) pudiendo subdistinguir entre el efecto normativo **limitado** (en que la sentencia opera como regla general, más allá del litigio, pero solo entre las agremiaciones partícipes en el pleito y sus afiliados) y el **general** (susceptible de vincular a quienes no han sido parte en el litigio). Esta regulación fue pensada en relación con el trabajo dependiente y respecto de los convenios colectivos clásicos. Pero la especial condición del trabajo autónomo y de los acuerdos profesionales plantea los problemas a que nos referiremos seguidamente. Es decir, en cuanto que las sentencias tienen efecto contencioso, plantean los mismos problemas que cualquier otra sentencia, pero su efecto normativo es más delicado.

2. Solución conciliada.

A. Indicaciones generales.-El procedimiento laboral se caracteriza por el sistema de **dobles conciliación** (administrativa y judicial respectivamente) y este sistema se aplica incluso en el de conflictos colectivos. Estamos ante una técnica nacida de una situación política particular que posteriormente se ha consagrado, por su utilidad, al margen de las causas que la originaron. El primitivo derecho procesal laboral optaba por un solo intento de conciliación judicial (arts. 458, 459 y concordantes del Código de Trabajo de 1926). Con el advenimiento del franquismo y con objeto de reforzar la función social de la entonces nueva CNS, concebida como agrupación de sindicatos de naturaleza pública y corporativa, se estableció la previa conciliación sindical, que resolvió muchos litigios y descargó la carga de expedientes que hubiera pesado sobre los jueces laborales, lo que dio lugar a que, al establecerse el actual sistema político, se mantuviera la doble conciliación. Como consecuencia del sistema de doble conciliación, estamos ante tres posibles soluciones procesales conciliadas de los conflictos colectivos lo que plantea el problema de si sus efectos son los mismos o no. A las dos soluciones procesales ordinarias procede adicionar una solución extraprocesal recogida en el art.162 de la Ley de la Judicatura Social, con lo que las posibles vías de solución conciliada pasan a ser tres.

Por otra parte la posible conciliación en materia de conflictos colectivos tiene “prima facie” **dos posibles efectos**: el efecto *contencioso* (o la solución de las pretensiones de fondo formuladas por las partes para el caso concreto en litigio) y el efecto *normativo*; o sea la fijación de una regla de conducta para situaciones futuras, sea una regla general de *eficacia “erga omnes”*, sea una regla de *eficacia limitada* para las partes en litigio. Cuando los intentos procesales de conciliación terminan en acuerdo directo (es decir, si no se limitan a remitirse a un tercero que dictará Laudo), ambas conciliaciones tienen en común que su eventual efecto contencioso alcanza a las partes en litigio. Pero, en el caso de los trabajadores autónomos, subsiste el problema de su efecto normativo que vamos a tratar de analizar a continuación.

B. Conciliación administrativa.- La conciliación administrativa tiene como hemos indicado, efecto contencioso. Entendemos que no puede tener el efecto normativo general (es decir la determinación con efecto general del sentido que pueda tener una norma) pues el art. 18,3 del ETA indica que “*lo acordado en*

avenencia tendrá fuerza ejecutiva **entre las partes intervinientes**, sin necesidad de ratificación por el órgano judicial". Por otra parte, y con carácter general, es evidente que un negocio jurídico particular (en que se excluye la intervención de la autoridad judicial y de una autoridad administrativa con facultad de obligar "erga omnes") no puede tener efecto más allá de quienes son parte en el acuerdo por no concurrir sujeto con poder para extender el efecto del acuerdo conciliado a quienes son ajenos al mismo. No obstante subsiste el problema de si puede tener efecto normativo particular que incluya a los afiliados a las organizaciones participes en la conciliación. Entendemos la conciliación administrativa puede incluir a los afiliados a una agremiación participe en la conciliación si en el acto de afiliación le ha sido atribuido mandato de obligar al afiliado y en la medida en que opera este mandato según la legislación civil, cuestión que abordamos más abajo al referirnos a los efectos de las sentencias.

C. Conciliación judicial.- A diferencia de la conciliación administrativa, la judicial se caracteriza por la supervisión del poder público ya que el art. 84,2 de la LJS, dispone que *"si el Secretario Judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho o contrario al interés público, no aprobará el acuerdo, advirtiéndolo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio"*. Por lo tanto el acuerdo en conciliación judicial está sometido a examen de legalidad. Es cierto que el texto legal formula una enumeración limitada y casuística del objeto de examen en la que no figura directamente el examen de legalidad general. Pero entre los extremos que ha de examinar enumera el fraude a la ley, el abuso de derecho y el interés público; y no es posible proceder al examen de estos extremos sin un análisis de la concordancia entre lo acordado en conciliación y lo exigido por el legislador; y una vez advertida la ilegalidad del acuerdo, es evidente que el Secretario judicial no puede conformarlo, por cuanto opera la obligación general de resolver conforme a Derecho. Por lo tanto entendemos que una conciliación judicial en materia de conflictos colectivos tiene la misma eficacia "erga omnes" que una sentencia dictada en esta especialidad procesal.

D. Conciliación extraprocesal.- El art. 162 de la Ley Procesal Social prescribe que *"de recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el Secretario judicial sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia"*. Esta disposición implica la admisión de una eventual conciliación extrajudicial, prevalente mientras tenga lugar antes de dictarse sentencia. Entendemos que, en el caso de los trabajadores autónomos dependientes *carece de efecto normativo "erga omnes"* puesto que ninguna disposición le atribuye ese efecto ni puede atribuirlo a un acuerdo sin supervisión pública. En cuanto a las agremiaciones en litigio y sus afiliados consideramos que podrá tener efecto vinculante general, y por tanto *normativo para las partes en litigio* y sus afiliados en la medida en que se puede atribuir ese efecto al amparo del mandato concedido en base al art. 13,4 del ETA.

3. Efectos de los laudos arbitrales.

El art. 68.2 de la LJS dispone que los Laudos arbitrales se equiparan a sentencias a efectos ejecutivos. Pero nada dice sobre la equiparación de su eventual eficacia frente a terceros. Entendemos que su eficacia se limita a las partes en litigio y por tanto a las agremiaciones que participan en el acuerdo de someterse a laudo y eventualmente a los asociados a dichas agremiaciones, si de las reglas internas de la respectiva entidad societaria resulta que alcanza a sus asociados. Ello es así por cuanto la equiparación de laudos a sentencias a efectos ejecutivos no constituye una equiparación general; y resultando la autoridad de quien dicta el laudo de un acuerdo entre partes, su alcance ha de ser el de dicho acuerdo y por lo tanto carece de efecto “erga omnes”. El posible efecto sobre la totalidad de los afiliados se justifica por lo que indicamos seguidamente sobre la eficacia subjetiva de los acuerdos profesionales a la vista de la remisión del ETA al Código civil.

4. Eficacia de las sentencias firmes.

A. Interpretación de disposiciones comunes sociales.- La interpretación de la normativa social contenida en una sentencia firme dictada en conflicto colectivo ordinario tiene eficacia normativa y por tanto general, pero relativa. Decimos que tiene eficacia normativa general por cuanto tiene efecto de cosa juzgada sobre todos los conflictos conexos (art. 160.5 de la LJS) y ello implica que sea vinculante el sentido atribuido a la legislación social aplicada al conflicto. No obstante esta eficacia general es relativa por cuanto solo constituirá jurisprudencia en los casos en que satisfaga los requisitos del art. 1 del Código civil (reiteración de doctrina, emanación del T. Supremo) y solo tendrá efecto vinculante respecto de los asociados que sean parte en el convenio, lo que está condicionado por lo indicado más arriba sobre la naturaleza civil de los pactos en interés profesional de los autónomos.

B. Interpretación de disposiciones de otras ramas legales.- Por las razones arriba expuestas, al tratar del objeto del procedimiento que nos ocupa, el objeto principal de la sentencia resolutoria de conflictos colectivos ha de recaer sobre disposiciones de naturaleza social, y solo puede alcanzar al resto del ordenamiento legal en razón a su repercusión sobre la Rama Social del Derecho. Consiguientemente el valor interpretativo de las sentencias resolutorias de los conflictos colectivos no afectará a las disposiciones extra-sociales salvo para determinar el modo como matizan el alcance de las disposiciones propias de esta especialidad jurídica.

C. Interpretación de las cláusulas de los acuerdos profesionales.- Los convenios colectivos tienen eficacia “erga omnes” dentro de su ámbito temporal, territorial y profesional (art. 82.3 del ET. y sentencias del T. Supremo de 7 de marzo de 1967, 5 de noviembre de 1982 y de 9 de diciembre de 1983, entre otras). No obstante los acuerdos de interés profesional están sometidos al Código civil

(art. 13,4 del ETA). Tienen naturaleza de contratos (visto el art. 1254 del Código civil) y los contratos solo obligan a los pactantes y en su caso a sus herederos (art. 1257 del Código civil), y si alcanzan a tercero se tratará como hemos visto de estipulaciones a favor de tercero o de un mandato, con las limitaciones que de ello resultan. Por lo tanto, *la respuesta a esta cuestión condiciona la fuerza de obligar y alcance de las sentencias dictadas interpretando pactos en interés profesional, pues la sentencia interpretativa no podrá tener alcance superior al pacto interpretado*. De esta normativa resulta que la sentencia tendrá efecto interpretativo del acuerdo “erga omnes” (art. 160,3 de la LSJ), pero que este efecto será susceptible de corrección por cuanto: 1º Si el acuerdo se ha firmado apoyado en un mandato expreso por la doble razón de que el mandato es revocable y por cuanto el mandatario puede corregir lo acordado por el mandante mediante pacto con el tercero afectado.- 2º Si el acuerdo, por no existir mandato, era un pacto en interés de tercero solo podía conceder beneficios (incondicionales o no) y por lo tanto la sentencia interpretativa tampoco afectará a tercero en cuanto que de la misma resulten cargas.

NOTAS

(1) J.J. TOVILLAS ZORZANO, *El convenio colectivo como vehículo de participación*, Barcelona, 1970, pág. 8 y sig.

(2) J. LLUIS Y NAVAS, *La causa en las relaciones colectivas de trabajo*, Barcelona, 2011, pág. 17.

(3) J.F. LOUSADA ARROCHENA, *Derechos colectivos en el trabajo autónomo*, Albacete, 2012, pag. 8 y sig.

(4) Sobre esta cuestión véase la nota 2 y A. GALLART FOLCH, *Derecho español del trabajo*, Barcelona-Buenos Aires, 1936, pág. 144 y sig. y J. LLUIS Y NAVAS, *Manual de Derecho Laboral*, Barcelona, 1975, pág.373-375.

