

**DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO**

*Licenciado en Derecho. Doctorando Universidad de Salamanca*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por el Jurado compuesto por: doña María Emilia CASAS BAAMONDE, don Javier ESTEBAN VALLEJO SANTAMARÍA, don Carlos FONT BLASCO, don Ignacio GARCÍA PERROTE, don Eugenio LANZADERA ARENCIBIA y don Donato E. TAGLIAVIA LÓPEZ.

Este trabajo para su selección se presentó con seudónimo garantizando el anonimato del autor.

**Extracto:**

**E**l Derecho del Trabajo debe ampliarse al encuadrar a los trabajadores autónomos, en busca de una regulación más diferenciada y permeable a las distintas situaciones de trabajo, proveyendo al trabajador autónomo de medios de defensa a su actual situación en el contenido de los convenios colectivos al que carecen en la actualidad, teniendo de este modo mayor libertad en las relaciones laborales desde la perspectiva del Derecho colectivo laboral, y estar a la par del trabajador por cuenta ajena. El presente estudio pretende recoger cómo los convenios colectivos en España en su minoría tratan de cubrir al trabajador autónomo, surgiendo una serie de interrogantes jurídicas, que desafían al sistema colectivo español de relaciones de trabajo en la necesidad de cubrir y proteger a los trabajadores autónomos. Partiendo del análisis de la libertad sindical de los trabajadores autónomos, desde la perspectiva constitucional española, recorriendo la Ley Orgánica de Libertad Sindical, concluyendo con lo establecido por el Tribunal Constitucional referente a la libertad sindical del trabajador por cuenta propia, así como la negociación colectiva de los trabajadores autónomos y la solución de conflictos colectivos.

---

## *Sumario:*

---

I. Introducción.

II. La libertad sindical del trabajador autónomo.

III. Negociación colectiva de los trabajadores autónomos.

IV. Solución de conflictos colectivos.

Bibliografía.

## I. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo debe ampliarse al encuadrar a los trabajadores autónomos. Al existir transformaciones institucionales originadas por causas políticas y económicas es absolutamente consustancial al Derecho del Trabajo, de las que ha dado muestra permanente en sus diferentes expresiones históricas, y que derivan de modo esencial de la propia función social de respuesta de la norma laboral frente a la realidad social objeto de regulación, cuya operación ha sido moldeada en cada caso naturalmente por las modificaciones históricas producidas a lo largo de la evolución del sistema de producción de referencia y los cambios sociales aparejados <sup>1</sup>.

Según Antonio MARTÍN VALVERDE, señala que al hablarse de trabajo asalariado se utiliza no sólo un concepto fundamental en la teoría o en la práctica doctrinal del Derecho del Trabajo, sino también una categoría básica de la estructura económica y de la historia de las instituciones. El trabajo asalariado ha traspasado las fronteras de la práctica jurídica, designando un determinado modo de producción que aparece en un momento preciso de la evolución histórica de las relaciones de trabajo, y que ha desempeñado y desempeña un papel de primer orden en los sistemas económicos contemporáneos <sup>2</sup>. Mientras Jesús CRUZ VILLALÓN, manifiesta la progresiva extensión del trabajo autónomo parasubordinado consecuencia de los procesos descentralizadores, que en la medida en que se califiquen como excluidos del ámbito del Derecho del Trabajo, la legislación viene a ignorarlos, presumiendo que en este caso tampoco requieren de atención especial por su parte <sup>3</sup>.

El tema del trabajo autónomo ha estado presente en las fronteras del Derecho del Trabajo, este tipo de contrato de libre colaboración, sometido tanto a la legislación de Seguridad Social como al Derecho del Trabajo o al Derecho Mercantil, plantea una cuestión crucial para el futuro del Derecho del Trabajo. La concepción tradicional es la de que la legislación laboral sólo es aplicable en los casos en los que el trabajador se encuentre en una situación de subordinación estricta, los expertos

<sup>1</sup> PALOMEQUE-LÓPEZ, M.: «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo». *Relaciones Laborales*. Tomo I, La Ley, 2000, Madrid, p. 441.

<sup>2</sup> MARTÍN VALVERDE, A. «Lectura y relectura de la "Introducción al Derecho del Trabajo" del profesor Alonso Olea», *Civitas*, N.º 77, 1996, p. 422.

<sup>3</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social*, enero/marzo, 1994, p. 22.

defienden la idea de que es oportuno ampliar este campo de aplicación, con el objeto de incluir otros tipos de contrato, y relaciones laborales. La perspectiva es un Derecho común del trabajo, en que algunas ramas podría adaptarse a la diversidad de las situaciones del trabajo. Desde esta perspectiva, conviene no separar las cuestiones del Derecho del Trabajo y las de Seguridad Social, que son las dos caras indisolubles del estatuto profesional <sup>4</sup>.

El trabajo autónomo precisa hoy de una contemplación absolutamente distinta a la negativa, marginal y periférica que actuaba en el Derecho del Trabajo tradicional. Se debe superar la configuración actual del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica de la prestación de trabajo subordinado, procediendo a englobar un heterogéneo sector de relaciones, sean dependientes o autónomas, cuyo denominador común vendría dado por el desequilibrio de posiciones en el que se desenvuelven, no parece la vía más adecuada para corregir las disfuncionalidades en este campo. El trabajador autónomo debe proveerse de medios de defensa adecuados a su específica situación, que contribuyan a proporcionar a las relaciones que entablan con las empresas comitentes el equilibrio del que carecen en la actualidad. Las partes podrían así optar con mayor libertad entre uno u otro tipo de vinculación, en razón de las características de la prestación y el régimen jurídico del que quisieran dotarlas <sup>5</sup>.

La negociación colectiva se ha convertido en un factor esencial de organización del trabajo para la dinámica empresarial, introduciendo mayores dosis de disponibilidad sobre el bloque de materias laborales; la negociación colectiva «es el instrumento ordinario de ordenación y gestión de las relaciones laborales con nuevas competencias, una nueva distribución de unidades y poderes negociales, nuevas variantes organizativas y, en fin, mecanismos de ordenación más complejos para superar las eventuales colisiones o confrontaciones entre normas convencionales colectivas y explicar las reglas de juego del sistema» <sup>6</sup>.

El propio trabajo por cuenta ajena debe ser objeto de una revisión, existen trabajadores autónomos que de alguna manera están al margen del sindicato, es por lo que se debe insistir en su situación de desigualdad, y en la necesidad de que el sindicato llegue a este colectivo.

## II. LA LIBERTAD SINDICAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Quienes desarrollan su actividad laboral bajo la forma de trabajador autónomo se mantienen al margen de las asociaciones sindicales, ya que no se identifican con los intereses colectivos defen-

---

<sup>4</sup> AA.VV. (Coordinador: SUPLOT, A.): *Trabajo y Empleo, Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Tirant lo blanch, Valencia, 1999, p. 62.

<sup>5</sup> SANGUNETI RAYMOND, W.: «La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?», *Temas Laborales*, N.º 40, 1996, p. 68.

<sup>6</sup> CASAS BAAMONDE, M.: «La reforma del Derecho del Trabajo. Diez años de legislación laboral: 1985-1995», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1996, p. 156.

didados por estos sindicatos, ni se ajustan a las posiciones de las asociaciones de empresario. En el ordenamiento jurídico de la libertad sindical en España, toma como bases las relaciones laborales provenientes de la contratación laboral y, en fin, el Derecho del Trabajo se desarrolla en base al trabajo asalariado, arrinconando al trabajador autónomo.

La introducción de nuevas tecnologías, han realizado algunos cambios en el trabajo subordinado, como: a) Un aumento del trabajo autónomo, por el proceso de redistribución de la ocupación en beneficio del sector servicios; b) Las nuevas tecnologías están provocando una alteración de la morfología típica del trabajo subordinado; c) Se observa en correlación a la introducción de nuevas tecnologías la utilización de contratos por tiempo determinado; d) Los cambios que sufre la sociedad por diferentes factores, como la innovación tecnológica, viene siendo para la empresa una ocasión para dotarse de una organización productiva flexible <sup>7</sup>. Complicando la situación y hacen más problemático las nuevas tecnologías, a los nuevos supuestos que aparecen en la economía real. La especialización técnica, la formación continua, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la representación colectiva de intereses profesionales, la negociación de las condiciones de trabajo y la búsqueda de empleo presentan perfiles muy distintos para los cuales no se han encontrado todavía soluciones plenamente satisfactorias <sup>8</sup>. El Derecho del Trabajo debe actuar para solucionar estas situaciones.

Todos los factores descritos anteriormente han introducido profundas transformaciones, las organizaciones empresariales producen diversificadamente, según las necesidades del mercado, especializándose en la realización de su fin empresarial, conforme a exigencias de calidad y autonomía operativa, demandando una mano de obra más formada y capacitada y más adaptada a los cambios empresariales y recurriendo, en ese proceso de especialización, a técnicas de externalización y descentralización del trabajo excedente. La nueva organización del trabajo en este tipo de empresa exige cambios en el instrumento contractual laboral y en su regulación por el Derecho del Trabajo. Estas transformaciones apuntan hacia el incremento de la diversidad e inestabilidad de las situaciones y condiciones de trabajo y de la inseguridad e incertidumbre de quienes trabajan por causa de la discontinuidad del empleo y de la aplicación consiguiente de su estatuto protector <sup>9</sup>.

Diversas razones influyen para que las empresas y la propia Administración Pública tiendan a adoptar la forma de descentralización de sus actividades, por un lado el imperativo empresarial de ganar en productividad, capacidad de adaptación y dinamismo en un mercado cada vez más competitivo e internacionalizado, buscando ahorro de costos económicos, menores exigencias de inversión en inmovilizado, mayor eficiencia técnica por los instrumentos de trabajo empleados, mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra, la cual ha sido circunstancia decisiva para el impulso de

<sup>7</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Tirant monografías, Valencia, 1990, p. 33.

<sup>8</sup> SÁNCHEZ FIERRO, J.: «El fenómeno de la descentralización productiva», AA.VV. (Director: SÁNCHEZ PEGO, F.): *Cuadernos de Derecho Judicial. Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal. Responsabilidad empresarial en caso de contratos de obras o servicios. Sucesión de Empresa*. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994, p. 13.

<sup>9</sup> CASAS BAAMONDE, M.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y su futuro previsible», en AA.VV. : *Responsa Iurisperitorum Digesta*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2000, p. 159.

estrategias de reducción de las dimensiones empresariales a través de la externalización de la producción. Los empresarios son conscientes de que, a mayor tamaño, mayores son los costes fijos de la empresa, y mayor es el riesgo que deben asumir; en este sentido, la subcontratación permite frenar los costos unitarios y las inversiones. La externalización de la producción a través de la subcontratación permite aligerar las estructuras empresariales y dotarlas de mayor flexibilidad, para responder a las incertidumbres del mercado, al acortamiento del ciclo de negocios, así como a los desafíos permanentes de competitividad derivados de la apertura e internalización de los mercados. De esta manera, la reducción de costos y la externalización del riesgo constituyen argumentos decisivos a favor de las prácticas de subcontratación. La descentralización productiva <sup>10</sup> es un fenómeno que llega a incidir profundamente sobre el funcionamiento de las relaciones laborales.

Se postula hoy, incluso a nivel internacional, una extensión selectiva de tutelas propias del trabajo subordinado hacia el trabajo autónomo, especialmente en los trabajos autónomos, económicamente dependientes de un empresario. El Derecho del Trabajo del nuevo siglo no sólo habrá de reordenar sus instrumentos de tutela, sino que habrá de dar respuesta al problema de si, por los valores de socialidad que representa y por los derechos y principios en los que se basa, puede continuar desconociendo una realidad social, la existencia creciente de trabajos por cuenta propia, al servicio de otro, cuya realización afecta a valores constitucionales como el derecho del trabajo, la suficiencia del salario, la seguridad y salud laboral, etc., y a cuyos prestadores debe extenderse la protección de sus derechos constitucionales, no sólo los de carácter colectivo. En este punto, el Derecho del Trabajo no puede desconocer los pasos que ya ha dado al respecto el Derecho de la Seguridad Social. El Derecho del Trabajo no puede ser indiferente a las nuevas formas de empleo y a la situación actual del mercado de trabajo, cuyos desequilibrios no debe acentuar, sino, al contrario, tratar de corregir. Para ello puede que tenga que abandonar el objetivo de una regulación general y uniforme prevista para un trabajador estándar abstractamente y buscar una regulación más diferenciada y permeable a las distintas situaciones de trabajo. Ha cambiado el trabajo y, en cierta medida, algunas de las funciones y de los instrumentos del Derecho del Trabajo, pero permanecen los valores, principios y derechos fundamentales que dieron lugar a su surgimiento y que siguen justificando su persistencia como instrumento indispensable para asegurar una regulación jurídica del trabajo a la medida de las mujeres y los hombres <sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Jesús CRUZ VILLALÓN, la define como «un modo de producción caracterizado por una transferencia parcial al exterior de la empresa principal de ciertos riesgos vinculados al ciclo productivo, asumiendo por el contrario los beneficios económicos de esa actividad que traslada hacia fuera». En CRUZ VILLALÓN, J.: «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontrata». *Relaciones Laborales*. La Ley, Tomo I, 1992, p. 115-119. Mientras Salvador DEL REY y Manuel LUQUE PARRA, definen la descentralización productiva como «toda externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa», en DEL REY GUANTER, S. y LUQUE PARRA, M.: «Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral». *Relaciones Laborales*. La Ley, Tomo II, Madrid, 1999, p. 532. El autor César TOLOSA TRIBIÑO, la define como una forma de organización empresarial, por lo cual, una empresa (principal) opta por trasladar la realización de determinadas actividades de su ciclo o actividad productiva a otra empresa (auxiliar), mediante la firma de contratos de naturaleza civil o mercantil. En TOLOSA TRIBIÑO, C.: «La responsabilidad empresarial por contratas y subcontratas». *Relaciones Laborales*. La Ley, Tomo II, 2000, p. 103.

<sup>11</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «El Derecho del Trabajo a fin de siglo», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1999, p. 93.

Es evidente la necesidad de una categoría jurídica intermedia entre asalariado y el empresario, en este particular la OIT ha identificado claramente la existencia de una importante categoría de trabajadores, que son dependientes, pero que no disponen de contrato de trabajo. En cualquier caso hay que definir claramente esta nueva categoría de trabajadores y ofrecerles un estatuto profesional coherente y suficientemente atractivo. El desarrollo del trabajo autónomo no es concebible si tiene como objeto o como efecto mermar los ingresos del régimen de Seguridad Social, y a la inversa, el estatuto de trabajador autónomo no es atractivo si a las incertidumbres económicas que son inevitables en el mismo hay que sumar la perspectiva de una mala protección social. El desarrollo del trabajo autónomo o semiautónomo <sup>12</sup> exige una capacidad de gestión de las transiciones de una situación profesional a otra <sup>13</sup>.

La libertad sindical constituye una de las piezas fundamentales del sistema de relaciones laborales propio del Estado social y democrático de Derecho. La Constitución Española configura la libertad sindical como un derecho fundamental, al indicar en el artículo 28.1 «*Todos tienen derecho a sindicarse libremente...*». Este carácter de derecho fundamental viene reconocido en el texto legal de la Constitución Española, al insertarla en el Título I, Capítulo 2.º, Sección 1.ª, con la protección otorgada por el artículo 53. La libertad sindical se configura como uno de los pilares básicos y piezas clave del sistema de relaciones laborales español, al ser España un Estado social y democrático de Derecho, que propugna la libertad y la igualdad como uno de los valores esenciales que inspira su ordenamiento jurídico <sup>14</sup>.

La libertad sindical es un derecho atribuido constitucionalmente a los trabajadores asalariados, así como a los sindicatos resultante de su ejercicio. El genérico y ambiguo alcance de esta norma regulada en el artículo 28.1 de la Constitución Española, proveniente de la incorporación del pronombre «*todos* <sup>15</sup>» a la estructura gramatical de la norma, es objeto de especificación legislativa.

<sup>12</sup> Antonio OJEDA AVILÉS hace referencia a ellos, mediante los siguientes matices: «(...) a quienes, siendo formalmente autónomos y, en consecuencia, debiendo pertenecer a la categoría anterior (autónomos) porque su relación jurídica con los clientes es de índole mercantil, quedan sometidos no obstante a una dependencia económica, al tener un solo cliente o muy pocos clientes cuyos pedidos les son vitales. No se sujetan a horarios ni ejercen su trabajo en los locales de la empresa, ni sufren el control personal del empresario, y hasta sus datos aseguratorios y fiscales los describen como empresarios; trabajan de forma personal e independiente, pero para una sola firma, de la que dependen económicamente: asesor inmobiliario, analista de sistemas informáticos, fotógrafo *fre lance*, vigilante concertado de aparcamiento, franquiciado, agentes y subagentes de seguros, transportistas y repartidores, encuestadores, guías o informadores turísticos, personal de limpieza, modelos publicitarios y modelos de bellas artes, colaboradores de prensa y reporteros gráficos, monitores deportivos, algunos supuestos de teletrabajo». En OJEDA AVILÉS, A.: «La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos», *Aranzadi Social*, 2000-V, p. 705.

<sup>13</sup> AA.VV. (Coordinador SUPLOT, A.): *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 44.

<sup>14</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Las conductas lesivas de la Libertad Sindical*. Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid, 1994, p. 25.

<sup>15</sup> «La exigencia constitucional, en cualquier caso, de que la interpretación del artículo 28.1 de la CE, y del mencionado término "todos", en cuanto norma relativa a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se efectuará "de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España" (artículo 10.2 CE). Y —se apunta— señalados tratados ratificados por nuestro país (Carat Social Europea, parte II, artículo 5, y Convenios 87 y 98 de la OIT) regulan la libertad sindical como categoría comprensiva específicamente de los empleadores o empresarios», en PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «Sobre la libertad sindical de los empresarios», *Documentación Laboral*, N.º 17, 1985, p. 35.

Interpretándose que todos los trabajadores tienen el «derecho de sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales», como lo establece el artículo 1.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Que la titularidad y el ejercicio de la libertad sindical se atribuye a los trabajadores por cuenta ajena no impide, por otra parte, que el sistema normativo pueda contemplar razonablemente la inclusión en la titularidad del derecho de categorías de sujetos afines, distintos de los trabajadores asalariados o por cuenta ajena. Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, que no sean autopatronos, disponen del derecho general de afiliación al sindicato de su elección, ya que podrán afiliarse a las organizaciones sindicales legalmente constituidas, pero no así del derecho de fundación de sindicatos de categoría que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica. El sentido de esta inclusión constitutiva dentro de la titularidad del derecho de libertad sindical no es otro que la posición socioeconómica semejante que exhiben trabajadores asalariados y autónomos no empleadores <sup>16</sup>.

Como se ha dicho, la libertad sindical se encuentra reconocida en el artículo 28.1 de la Constitución Española, leído este artículo junto a otras medidas de acción sindical atribuidas a las instituciones sindicales, como es la negociación colectiva y la adopción de medidas de conflicto colectivo, atribuidos en el artículo 37 de la Constitución Española, y «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» a los sindicatos, amparados por el artículo 7 de la Constitución Española, «desemboca igualmente en un modelo de estrecha vinculación de la libertad sindical con el ámbito genuino de las relaciones laborales y, por tanto, indisolublemente unida con el trabajo asalariado... cualquier intento expansivo del ámbito subjetivo de la libertad sindical, incorporado a situaciones diferentes al trabajo subordinado, conduciría a desvirtuar e incluso a desnaturalizar la significación jurídica de la libertad sindical como derecho constitucional; una ampliación en exceso de la libertad sindical como derecho constitucional; una ampliación en exceso de libertad desembocaría en una pérdida de identidad jurídica y, en última instancia, a un debilitamiento del alcance de un reconocimiento constitucional en relación con una colectividad de trabajadores que se integran en la actividad productiva con rasgos comunes bastantes señalados y que ocupan una posición bien definida en el mercado de trabajo» <sup>17</sup>. La esfera sindical se vincula exclusivamente con aquellas formas de organización y tutela que adopten los trabajadores <sup>18</sup>.

El Tribunal Constitucional, en sentencia ATC 113/1984, de 22 de febrero, ha excluido a los empresarios de la libertad sindical, «el artículo 28.1 CE no comprende más que la sindicación de los trabajadores, pero no la empresarial, cuya cobertura constitucional se encuentra en la genérica libertad de asociación del artículo 22 de la misma». De todo ello se puede deducir que el trabajador autónomo, titular de un negocio o actividad productiva, actuando en su condición de empresario, puede constituir asociaciones empresariales. Este derecho de asociación no puede desarrollarse por la vía

<sup>16</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo», *op cit.*, p. 431.

<sup>17</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, p. 542.

<sup>18</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad*. Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, p. 123.

de la libertad sindical, sino por el derecho constitucional de asociación, recogido en el artículo 22 de la Constitución Española.

Siendo a la inversa el papel del trabajador autónomo, es decir, no atribuyéndole como empresario, sino como trabajador por cuenta propia, obtenemos el mismo resultado que como empresario, reconociéndole el derecho de asociación reconocido en la Constitución Española.

Un punto importante a destacar en el ámbito constitucional, el artículo 9.2 de la Constitución Española, señala «*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*», este artículo conduce a los poderes públicos que otorguen a dichas asociaciones un tratamiento preferente, promoviendo las condiciones para que esa libertad e igualdad sean reales y efectivas <sup>19</sup>.

La disposición final 1.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores indica: «*El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se dispongan expresamente*». En esta norma el legislador corrobora la exclusión de los trabajadores del campo de aplicación de la normativa laboral prevista por los trabajadores por cuenta ajena, previsión posiblemente redundante, por cuanto que de la propia definición del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 1.1, se desprende claramente la exclusión del trabajo realizado por cuenta propia. Además se debe tener en cuenta que no existe en el ordenamiento laboral español un concepto legal de trabajador autónomo a diferencia de como ocurre en el ámbito de la Seguridad Social <sup>20</sup>; Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre Disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción <sup>21</sup>; y Hacienda Pública, debiendo extraerse el concepto de forma negativa, de su contraposición con las notas típicas que configuran la noción de trabajador dependiente o subordinado contenida en el Estatuto de los Trabajadores <sup>22</sup>, y; como excepción prevé su posible inclusión cuando un precepto legal lo disponga de forma expresa.

<sup>19</sup> OJEDA AVILÉS, A.: «Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical», en AA.VV. (Coordinador: RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.): *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*. Tecnos, Madrid, 1986, p. 36.

<sup>20</sup> La Ley General de Seguridad Social señala «*A los efectos de este Régimen Especial, se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contratos de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas*». Señalando en el artículo 7.1 de la mencionada Ley que «*estarán comprendidos en el Sistema de Seguridad Social...: b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen reglamentariamente*».

<sup>21</sup> Este precepto define al trabajador autónomo, «*la persona física, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos del presente Real Decreto*».

<sup>22</sup> LÓPEZ ANIORTE, M.: *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 40.

La doctrina ha señalado la escasa aplicación de este precepto, MONTOYA MELGAR señala que «la propia naturaleza del trabajo autónomo impide la aplicación del grueso de las normas laborales, cuya efectividad depende de la existencia de un empresario que las cumpla»<sup>23</sup>.

La disposición final 1.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores constituye un cauce válido para la regulación específica de determinados derechos laborales de los trabajadores autónomos<sup>24</sup>. Juan RIVERO LAMAS señala que «esta situación ha dado lugar a que se atienda la necesidad por algunas legislaciones de aplicar parcialmente el Derecho del Trabajo a estos [...] trabajadores»<sup>25</sup>.

El artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece «*los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio*», al igual que los incapacitados, parados y jubilados, «*podrán afiliarse a las organizaciones sindicales con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica*», se puede deducir que los autónomos sin trabajadores a su servicio podrán afiliarse a las organizaciones sindicales, mas no fundar sindicatos que tengan por objeto principal la tutela de sus intereses singulares, sin la limitación para poder constituir asociaciones de conformidad con la legislación vigente. Por ello los trabajadores autónomos para defender sus intereses tienen que constituir asociaciones no sindicales, en base al derecho de asociación recogido en el artículo 22 de la Constitución Española.

El supuesto de exclusión del ámbito de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores por cuenta propia o autónomos no empleadores, esto es, «*que no tengan trabajadores a su servicio*», quienes podrán afiliarse a las organizaciones de sindicatos constituidas legalmente, pero no fundar sindicatos de categoría, «*que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica*»<sup>26</sup>. La razón de esta inclusión dentro del ámbito subjetivo de la libertad sindical es la posición socioeconómica semejante, que exhiben trabajadores asalariados y autónomos no empleadores. Lo que justifica un tratamiento normativo unitario de ambas categorías de sujetos en materia de libertad sindical, sin otro límite que el apuntado recorte en el contenido del derecho para los trabajadores autónomos. El Tribunal Constitucional ha establecido y reconoce, en sentencia 98/1985, de 29 de julio, 2: «si se parte de la idea válida de que el sindicato, en cuanto sujeto de la libertad de sindicación, se justifica primordialmente por el ejercicio de la actividad sindical, y que ésta se caracteriza por la existencia de otra parte ligada al titular del derecho por una relación de servicios y frente a la que se ejercita, siendo su expresión una serie de derechos como los de huelga, de negociación colectiva y de conflicto (reconocidos por los arts. 28.2, 37.1 y 37.2 de la CE), que no podría ejercer

<sup>23</sup> MONTOYA MELGAR, A.: «Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo», *Civitas*, N.º 91, 1998, p. 723.

<sup>24</sup> VALDÉS ALONSO, A.: «Trabajo por cuenta propia», *Civitas*, Tomo II, 2000, p. 1.711.

<sup>25</sup> RIVERO LAMAS, J.: «La Descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional del Trabajo y de la Seguridad Social*. Colección informes y estudios, serie Relaciones Laborales, N.º 28, Zaragoza, 1999, p. 70.

<sup>26</sup> Artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

un sindicato de trabajadores autónomos, no hay motivo para considerar carente de fundamento razonable una regulación que en último término orienta el derecho de los trabajadores autónomos para defender sus intereses o hacia su integración en los sindicatos de trabajadores o, como hemos visto, hacia la constitución de asociaciones al amparo de la legislación específica, reconociéndoles un derecho que también deriva directamente de la Constitución (art. 22) y está dotado de igual grado de protección y de idéntica autonomía que el derecho de asociación sindical»<sup>27</sup>.

El artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical tiene exclusión de los derechos de libertad sindical, en relación a los trabajadores autónomos en el ámbito de autoorganizarse sindicalmente por cuenta propia, lo que sí queda claro es que el legislador reconoce el derecho de afiliación a los sindicatos de asalariados ya constituidos.

Antonio OJEDA AVILÉS señala un mayor prestigio reivindicativo y eficacia defensiva sindical, procedentes de la solidaridad ha pasado incluso para las grandes organizaciones de clase, las cuales han debido secularizarse abandonando las estrategias atinentes al conjunto de la clase trabajadora porque toda la economía se ha descentralizado y particularizado, e incluso el mismo trabajador muestra el rechazo a planteamientos colectivos en la nueva etapa postfordista. Nada debería impedir que el instrumento sindical y sus medios de acción pudieran ser utilizados por los semiautónomos, profesionales y empresarios sin trabajadores a su servicio, e incluso, para todo trabajador sin distinciones, en línea con la tendencia a convertir el Derecho del Trabajo en el Derecho de todo el trabajo humano<sup>28</sup>. La doctrina muestra una gran división entre quienes rechazan la posibilidad porque lo que cuenta es el estado de subprotección social, y quienes abogan por el reconocimiento de una realidad ya existente, la de la sociedad de trabajadores sin adjetivos. La doctrina más reciente, por su parte, se coloca en término medio al extender a los autónomos unos derechos que en manos de los trabajadores dependientes les permite negociar en pie de igualdad con la contraparte, puede llevar a posiciones de preeminencia para esos autopatronos y profesionales libres, o un sistema de relaciones interprofesionales en donde la actividad laboral se diluye en actividad empresarial.

### III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Las propuestas de modificación del esquema tradicional de las fuentes reguladoras de la relación de trabajo, cuya manifestación más relevante es el reforzamiento de la función normativa asignada a la negociación colectiva en sus relaciones con la ley, la revisión de su papel clásico como instrumento de uniformización sectorial de las condiciones de trabajo y la recuperación del juego de la autonomía de la voluntad y consiguiente ampliación de la misión del contrato de trabajo más allá del modelo tradicional de relación entre norma mínima y pacto de mejora, se insertan las propuestas de flexibilización de la función reguladora del convenio colectivo, como la recuperación de la

<sup>27</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.: *Los Derechos Laborales en la Constitución Española*. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, p. 46.

<sup>28</sup> OJEDA AVILÉS, A.: «La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos», *op cit.*, p. 707.

eficacia contractual de los pactos, la descentralización de los instrumentos negociadores, con el recurso a distintas modalidades de acuerdos colectivos en las diferentes unidades de contratación <sup>29</sup>.

La negociación colectiva en Europa ha ampliado su campo de aplicación hacia el trabajo contractual que no se utiliza en el marco del contrato de trabajo. La negociación colectiva se enfrenta en estos tiempos al desafío de los trabajadores autónomos, en el sentido que adquieren un poder contractual permitiéndoles negociar convenios colectivos, con el propósito de remediar el desequilibrio contractual originado por la dependencia económica que posee en relación a un contratante fuerte y la alternativa que los convenios colectivos tradicionales extiendan su ámbito de aplicación a la masa de trabajadores autónomos que coexisten con los asalariados en ciertos ámbitos de actividad. Al igual, la de regular mediante la negociación colectiva las condiciones que tienen que prestar su actividad profesional estos trabajadores autónomos para un contratante que se beneficia de ello o colaboran en la prestación de trabajo para un mismo empresario.

La autoorganización y autotutela son manifestaciones de autonomía colectiva, plantea la posibilidad, hacia los trabajadores autónomos de una negociación colectiva, siendo una libertad constitucionalmente protegida y un derecho integrante de la libertad sindical de los sindicatos.

Los mecanismos colectivos de participación se van ampliando hacia los trabajadores autónomos dependientes de empresarios. Afectando lo referente a la prevención de riesgos laborales, situación que se manifiesta la debilidad económica y jurídica de los trabajadores autónomos. La ampliación de la negociación colectiva debe realizarse al trabajo contractual «que no se presta en el marco del contrato de trabajo, hacia los trabajadores autónomos económicamente dependientes (dependencia manifiesta en las relaciones de contratación y subordinación) o, al menos, hacia los trabajadores no asalariados o subordinados» <sup>30</sup>.

Los trabajadores autónomos requieren instrumentos colectivos con el propósito de tutelar sus intereses. En vista de no poder regularse por el sindicato, por los argumentos antes expuestos, hay que buscar otra manera de poder tutelar esta situación. Se realizan propuestas, en torno al derecho de asociación, con una mayor igualdad, regulado en el artículo 9.2 de la Constitución Española, como la intervención legislativa que ampare, los contratos colectivos de naturaleza civil tengan eficacia inderogable, como así lo tienen los convenios colectivos <sup>31</sup>. La solución más acertada es la elaboración de una nueva disciplina de protección colectiva de los trabajadores autónomos, paralela o parecida a la existente para el mayoritario sector de trabajadores por cuenta ajena, teniendo experiencia en ellos, poder ajustarlas o trabajar análogamente para la defensa de los intereses de carácter colectivo de los trabajadores autónomos, realizando las correcciones con «las especialidades que introduzca el hecho de que los trabajadores cuyos intereses se tutelen sean autónomos, se utilizará para

<sup>29</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «La función y la refundación del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, 2000, p. 27.

<sup>30</sup> CASAS BAAMONDE, M.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», *Relaciones Laborales*, 1997-II, p. 93.

<sup>31</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *op cit.*, p. 546.

ello el sindicato y los medios de tutela que éste ya viene utilizando para la defensa de los trabajadores por cuenta ajena»<sup>32</sup>.

El artículo 37.1 de la Constitución Española, sobre negociación colectiva según el cual «La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios». Se trata de un precepto que, por su ubicación en el Texto Constitucional está dotado de eficacia inmediata. Eficacia que la remisión expresa a la ley no altera puesto que el papel de ésta es garantizar el ejercicio de un derecho previamente reconocido por la propia Constitución y, por tanto, ejercitable sin necesidad de desarrollo legal específico. El mencionado artículo 37.1 anuncia un desarrollo legislativo en materia de negociación colectiva. Su referencia a la ley no deja dudas sobre la voluntad del constituyente de que el legislador intervenga fijando el marco que asegure a los grupos sociales el ejercicio de su poder autonómico. Por ello el desarrollo legal requiere garantizar el derecho a la negociación colectiva frente a injerencias e intromisiones de los poderes públicos y, además, debe servir de medio para promover la negociación colectiva, para apoyar la actividad sindical y, en última instancia, para redistribuir el poder de los antagonistas sociales<sup>33</sup>. Una de las características más importantes de la constitucionalización del derecho a la negociación colectiva, por el citado artículo 37.1 de la Constitución Española, y del posterior desarrollo en el Título III del Estatuto de los Trabajadores en cumplimiento del mandato constitucional, es la lógica desaparición del Estado como protagonista de la negociación colectiva y el reconocimiento de la libertad sindical, en la autonomía colectiva de las partes<sup>34</sup>.

Sin entrar en los complejos problemas que suscita el artículo 37.1 del Texto Constitucional, que todavía hoy son objeto de debate entre la doctrina<sup>35</sup>, el mencionado artículo engloba las siguientes situaciones: a) La Constitución Española reconoce el derecho a la negociación colectiva como manifestación de la autonomía colectiva en su vertiente de potestad de regulación autónoma de las condiciones de trabajo. No es exclusivamente que la ley deba respetar un espacio de actuación a la negociación colectiva, en el sentido de proporcionarle una esfera de libertad frente a los poderes

<sup>32</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.: «Colectivos de trabajadores que necesitan una intensa protección del sindicato», *Relaciones Laborales*, N.º 20, octubre 2001, p. 19.

<sup>33</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: «La negociación colectiva en la Constitución», *Revista de Política Social*, N.º 121, 1979, p. 478.

<sup>34</sup> QUINTANILLA NAVARRO, R.: *Los Convenios Colectivos Irregulares*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid, 1999, p. 34.

<sup>35</sup> MARTÍN VALVERDE, A.: «El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *Revista de Política Social*, N.º 137, 1983; SALA FRANCO, T. e ALBIOL MONTESINOS, A.: *Derecho Sindical*, 2.ª edición, Tirant lo blanch, Valencia, 1992; VALDÉS DAL-RE, F.: «El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo», en AA.VV., *Negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Instituto de la Mediana y Pequeña Empresa Industrial, Madrid, 1992, «El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional», *Temas Laborales*, N.º 19-20, 1990, «El paradigma legal en la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, N.º 6-7, 1990, «Aplicación inmediata de Ley y derecho a la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, N.º 3, 5 y 9, 1991; OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 6.ª edición, Tecnos, Madrid, 1992; RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional», *Relaciones Laborales*, N.º 7, 1992, «Los límites constitucionales de la contratación colectiva», *Relaciones Laborales*, N.º 8, 1992; CAMPOS ALONSO, M.: «La negociación colectiva en la Constitución», AA.VV. (Edición: LINARES LORENTE, J.): *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1985; ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1992.

públicos, sino que la misma Constitución atribuye a aquella un papel garantizador de ésta, por lo que habrá que determinar qué funciones debe cumplir la intervención legislativa para satisfacer esta exigencia constitucional de garantía; b) El reconocimiento de este poder normativo a los grupos sociales y del carácter de fuente del Derecho a su manifestación más típica, el convenio colectivo, supone la necesidad de establecer las relaciones entre éste y la norma estatal, donde se ha dicho que se guarda un silencio absoluto por la misma Constitución Española <sup>36</sup>.

El artículo 37.1 de la Constitución Española, por otro lado, proporciona el esquema de lo que debe ser la configuración legal del sistema de negociación colectiva en los aspectos más importantes del mismo: la referencia a los sujetos negociadores, al contenido de la negociación, pues el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva comporta la admisión del principio de libertad de contratación, y a los efectos del convenio colectivo sobre las partes <sup>37</sup>. Este precepto constitucional es de eficacia inmediata, por lo que no precisa de una ley de desarrollo constitucional para su aplicación por los tribunales. No obstante, este precepto constitucional ha sido desarrollado parcialmente por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ley que regula la negociación colectiva estatutaria <sup>38</sup>.

El artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores nos habla de la negociación colectiva realizada por los representantes de los trabajadores y empresarios. Es de resaltar que el Estatuto de los Trabajadores define a los representantes de los trabajadores con los elementos de ajenidad y dependencia y al empresario en los perceptores de las prestaciones de servicios. Beatriz GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO <sup>39</sup>, al respecto, manifiesta que una ley puede utilizar sentidos diferentes de un mismo término en su normativa, lo que ocurriría una interpretación extensiva de los dos conceptos en cuestión en el Título III del Estatuto de los Trabajadores que acobija a los trabajadores autónomos en varias oportunidades, de primer plano parece la delimitación del campo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 1 del mismo, afectando a su Título III, interpretándose que los trabajadores autónomos quedarían cubiertos por la negociación colectiva. El problema radica en la representación de los negociadores colectivos, ya que si estos sujetos no se toman «en cuenta a la hora de representatividad de los negociadores del convenio colectivo de eficacia general, se ha de deducir que estos sujetos se encuentran fuera de la unidad de negociación (...) el sistema de negociación colectiva regulado por el Estatuto de los Trabajadores desplaza el sistema representativo del vínculo asociativo o afiliativo por el de la representatividad».

Al establecer la posibilidad de sindicalizarse los trabajadores autónomos, de conformidad con el artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con el fin de defender sus intereses particu-

<sup>36</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.: «Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo», en AA.VV. (Edición: DURÁN LÓPEZ, F.): *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo. I Jornada Universitaria Andaluza de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, Córdoba, 1983, p. 53.

<sup>37</sup> ARADILLA MARQUÉS, M.: *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*, Tirant lo blanch, Valencia, 1999, p. 17.

<sup>38</sup> AA.VV. (Dirección: SALA FRANCO, T.): *Guía práctica de la negociación colectiva*, 2.ª edición, Tirant lo blanch, Valencia, 1997, p. 21.

<sup>39</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR, B.: «La regulación de las condiciones de prestación de servicios de los autónomos por la negociación colectiva estatutaria», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, p. 689.

lares. Ha venido actualmente la utilización de ello por parte de los sindicatos en incluir dentro de ellos a los trabajadores autónomos, con el propósito de que el mismo sindicato adopte la tutela de los trabajadores autónomos.

Hay que dejar en manos de la autonomía colectiva el estatuto jurídico del trabajador autónomo, permitiendo que la jurisprudencia sea la que controle la expansión del Derecho del Trabajo. En la jurisprudencia no se difumina el concepto de subordinación sino que se desbordan los límites del trabajo dependiente <sup>40</sup>.

El convenio colectivo no puede dejar fuera de su ámbito arbitrariamente a empresas o trabajadores determinados, ni incluir en el mismo a quienes no hayan sido parte en la negociación, ni estén representados por los sujetos negociadores. Están excluidos de la unidad de negociación quienes no sean trabajadores por cuenta ajena, por lo que no pueden estar incluidos los trabajadores autónomos. Sí lo están, en cambio, según Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 1996, por haber sido trabajadores pasivos, los pensionistas o jubilados <sup>41</sup>.

Al incluir esta clase de trabajadores en el sindicato, existe el problema de que este grupo aduce a la minoría frente al total de trabajadores por cuenta ajena. Para evitar eso, es conveniente crear una federación de trabajadores autónomos en el sindicato que se afilien, con el fin de tutelar los intereses específicos de estos trabajadores autónomos. Se ha constituido la Federación Sindical TRADE-CC.OO. en Cataluña, que agrupa a trabajadores dependientes. Es una organización con personalidad jurídica propia y confederada a CC.OO. de Cataluña. Esta federación la representan diseñadores multimedia, fotógrafos, nutricionistas, iluminadores de televisión, profesionales de la formación y la inserción sociolaboral, consultores de nuevas tecnologías, psicólogos, museólogos, transportistas, gestores de proyectos y traductores. El principal objetivo de esta institución es la modificación del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de que reconozca una relación laboral especial otorgando cobertura a los trabajadores dependientes de una o varias empresas, y tener el derecho a negociar las condiciones en que se prestan los servicios y a la negociación colectiva <sup>42</sup>.

Respecto a este asociacionismo profesional del colectivo de trabajadores autónomos en España, existen experiencias que se han canalizado a través de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre la regulación del derecho de asociación sindical, se ha constituido la Unión de Trabajadores y Profesionales Autónomos de Madrid, integrada orgánicamente en la Unión General de Trabajadores. Se constituyó el 25 de noviembre de 2001 la UPTA-UGT, con el objetivo de defender los derechos e intereses de un colectivo de trabajadores autónomos <sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> RUIZ CASTILLO, M.: «Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo "parasubordinado"», *Relaciones Laborales*, 1991-II, p. 160.

<sup>41</sup> GARCÍA BLASCO, J.: «El contenido del convenio colectivo», *Civitas*, Tomo II, 100, marzo-agosto, 2000, p. 1.480.

<sup>42</sup> [www.ccoo.es/diariodigital/20010409.pdf](http://www.ccoo.es/diariodigital/20010409.pdf) *Gaceta Sindical*, N.º 125.

<sup>43</sup> [www.el-mundo.es/2001/11/26/madrid/1076460.html](http://www.el-mundo.es/2001/11/26/madrid/1076460.html)

Jesús CRUZ VILLALÓN <sup>44</sup>, al respecto manifiesta que «estas fórmulas integrativas, con asociaciones propias, difícilmente pueden universalizarse para el conjunto de los autónomos, pretendiendo extenderlas más allá de las experiencias [...] de los trabajadores agrícolas autónomos. [...] insistimos en la idea que los trabajadores autónomos no constituyen un bloque social y de intereses homogéneo, por lo que son básicamente propensos a constituir tantas asociaciones profesionales como profesionales liberales existen y los aglutinen. Por ello, para ellos tampoco sería un incentivo relevante la constitución en el seno de los sindicatos generales de una organización específica que pretendiera aglutinar al conjunto de los trabajadores autónomos. Prueba de ello es que el tejido asociativo actual no es en modo alguno caprichoso y responde a las expectativas y exigencias de cada grupo profesional: la constitución de tantas asociaciones profesionales de defensa de intereses propios como profesiones autónomas existen en la actividad productiva y económica actual».

De igual manera, los socialistas realizaron un resumen del documento de propuestas para el trabajador autónomo, en fecha 17 de enero de 2002, donde defienden un conjunto de medidas que permiten dar respuesta a los principales problemas a esta clase de trabajadores. Los ejes centrales de su política son: a) Elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo y Fomento del Empleo Autónomo; b) Equiparación de Prestaciones Sociales; c) Medidas Fiscales que estimulen el trabajo autónomo; d) Reforzamiento de la identidad del trabajador autónomo e impulso del autoempleo. Los cuales proponen una regulación específica que defina al trabajador autónomo <sup>45</sup>.

Se les podría ofrecer a los trabajadores autónomos afiliarse más a las asociaciones empresariales, mediante esta forma pueden defender sus intereses particulares <sup>46</sup>.

El sindicato es representante de los trabajadores, éste se inclina a la representación a los que prestan trabajo en situación de ajenidad y dependencia, si el sindicato sigue aferrado a este tipo de trabajadores, se puede ir debilitando al no representar a los trabajadores autónomos, paralelamente al sindicato aparecerán organizaciones en defensa de esta clase de trabajadores, que utilizarán medios de tutelas parecidos a los del sindicato sin tener tal condición. Dato que invita a la reflexión <sup>47</sup>.

Los Colegios profesionales suelen ser en ocasiones representación de intereses colectivos de los trabajadores autónomos de profesiones liberales, reconocidos constitucionalmente en el artículo 36, «*La Ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios deberán ser democráticos*». Estos Colegios Profesionales tienen por fines esenciales la defensa de los intereses profesionales de los colegiados, así como la ordenación del ejercicio de las profesiones y la representación exclusiva de las mismas <sup>48</sup>.

<sup>44</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *op cit.*, p. 551.

<sup>45</sup> [www.psoe.es/NuevasPolíticasNuevosTiempos/NuestrasPolíticas/PolíticaEconomíaEmpleo/autonomos.htm](http://www.psoe.es/NuevasPolíticasNuevosTiempos/NuestrasPolíticas/PolíticaEconomíaEmpleo/autonomos.htm)

<sup>46</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *op cit.*, p. 552.

<sup>47</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.: «Colectivos de trabajadores que necesitan una intensa protección del sindicato», *op cit.*, p. 19.

<sup>48</sup> OJEDA AVILÉS, A.: «Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical», *op cit.*, p. 40.

Como se ha indicado en el punto anterior, la legitimación sindical es indiscutible en los trabajadores autónomos, queda la expectativa acerca de la naturaleza jurídica del convenio colectivo negociado por varios sindicatos a que se aplique al ámbito de trabajadores autónomos. El sistema colectivo de relaciones de trabajo cubre jurídicamente a las nuevas formas de protección de intereses en el trabajo a estos trabajadores<sup>49</sup>. La naturaleza jurídica del convenio negociado por el sindicato cuya extensión abarque a los trabajadores autónomos; su «incardinación» en el artículo 37 de la Constitución Española (Capítulo II, Derechos y Libertades, Sección 2.ª. De los derechos y deberes de los ciudadanos) y en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (De la negociación y de los convenios colectivos) o la eficacia de cláusulas del convenio colectivo en relación a las condiciones de seguridad y salud, derechos de los autónomos afiliados, protección de maternidad y la limitación de las condiciones singulares de la prestación de trabajo o de los servicios profesionales de los trabajadores por cuenta propia<sup>50</sup>. La afectación de los trabajadores autónomos por lo cubierto en los convenios colectivos de eficacia general se realiza de manera indirecta, a través de la vinculación directa e inmediata de su empleador. El fenómeno de la negociación colectiva a los trabajadores autónomos, como señala Jesús CRUZ VILLALÓN «quedaría extramuros del artículo 37.1 CE y, con carácter general, no podría encontrar una fundamentación directa en el texto constitucional; aunque ello, al propio tiempo, no tiene por qué suponer ilegalidad o alegalidad del fenómeno», ya que la vía de aplicación de las categorías civiles es posible más o menos directa una afectación a los trabajadores autónomos de lo estipulado en el convenio laboral, así no se incluyan dentro de su ámbito de aplicación, mientras no es descartable que sufran una fuerte erosión práctica en su eficacia los acuerdos colectivos de los trabajadores autónomos, ya sea por vía de acuerdos individuales, en dirección opuesta al equilibrio logrado al nivel asociativo<sup>51</sup>.

En definitiva, existe la necesidad del reconocimiento de la titularidad del derecho de los trabajadores autónomos a la negociación colectiva, en la actualidad existen convenios colectivos de eficacia general, que incluyen a los trabajadores autónomos en su ámbito de aplicación. Y la jurisprudencia ha negado algunas cláusulas destinadas a esta clase de trabajadores, por la sencilla razón de ser negociadas por el mecanismo regulado por el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Hasta no haber un cambio legislativo a esta situación, se observa «que las técnicas del Derecho común sobre eficacia extravagante de los contratos no permite reconocer eficacia vinculante a dichas cláusulas convencionales frente a los trabajadores por cuenta propia. Estas técnicas [...] pivotan sobre el eje central de la garantía de la concurrencia del consentimiento para que lo establecido en el pacto del que no ha sido pacto negociador pueda vincular a un sujeto. La aplicación de estos esquemas en el terreno de la eficacia jurídica del convenio colectivo a los autónomos implicaría la imposibilidad de que la norma colectiva impusiese deberes o derechos irrenunciables a los trabajadores por cuenta ajena. Se pierde así la función jurídica de la negociación colectiva, al condicionarse la eficacia de la norma convencional de derecho objetivo a la voluntad de su destinatario»<sup>52</sup>.

<sup>49</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.: «Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, N.º 23, diciembre 2001, p. 95.

<sup>50</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.: «Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos», *op cit.*, p. 96.

<sup>51</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *op cit.*, p. 559.

<sup>52</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR, B.: «La regulación de las condiciones de prestación de servicios de los autónomos por la negociación colectiva estatutaria», *op cit.*, p. 710.

Los escasos convenios colectivos existentes en España, que pretenden cubrir a los trabajadores autónomos, son muy variados y escuetos, lo que hace surgir interrogantes jurídicas, demostrando una vez más uno de los grandes retos del sistema colectivo español de relaciones de trabajo al cubrir y proteger a los trabajadores autónomos.

Ejemplo de ello lo encontramos en los siguientes convenios colectivos:

- a) Existen convenios que al establecer el ámbito de aplicación personal, se remiten a los autónomos de forma general, sin detallar su aplicación a esta clase de trabajadores, el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias<sup>53</sup>, de 7 de agosto de 2000, BO del Principado de Asturias de 19 de agosto de 2000, en el artículo 2, en relación a este punto, señala, será *«igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que realicen de forma personal y directa alguna de sus actividades [...] sin sujeción por ellas a contrato de trabajo y utilicen o no el servicio remunerado de otras personas»*. En el Convenio colectivo general para peluquerías, institutos de belleza, gimnasio y similares, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 1997, BOE del 30. I.L. 2328<sup>54</sup>, en el ámbito de aplicación personal es similar al anterior, ya que, en este convenio es más genérico aún, al no establecer directamente la clase de trabajadores expresamente, en el artículo 7, prevé *«Afectará este Convenio a todos los trabajadores sin exclusivas y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores»*.
- b) Otra variedad de convenios colectivos limitan la eficacia a los trabajadores autónomos. El Convenio colectivo de las empresas productoras audiovisuales de Andalucía, de 4 de julio de 1997, BO de la Junta de Andalucía de 29 de julio de 1997, I.L. 3160<sup>55</sup>, el que indica *«en el caso de contratarse trabajadores que ostenten la condición de autónomos, la empresa contratante [...] tendrá que retribuir el trabajo de dicho personal autónomo conforme a la tabla salarial fijada en el presente Convenio Colectivo. En el caso que se acredite que el trabajador autónomo ha percibido una retribución inferior a la que proporcionalmente le corresponde en base a la tabla salarial [...] y a las funciones que realiza propias de una categoría profesional la empresa se verá obligada a abonar la diferencia a los trabajadores de dicha empresa que ostentan dicha categoría profesional»*. En este convenio los interlocutores sociales extienden a los trabajadores autónomos algunas de las previsiones negociables. El Convenio colectivo para construcción de la región de Murcia, BORM de 20 de julio de 1998, IL 2263<sup>56</sup>, se desarrolla en este convenio la protección social a los trabajadores por cuenta propia, como lo prevé en el Anexo VII *«dotar de la autoridad necesaria al Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución con relación a los subcontratistas y autónomos para que puedan cumplir fielmente con su obligación de coordi-*

<sup>53</sup> [www.etsimo.uniovi.es/bopa/2000/08/09922\\_02.htm](http://www.etsimo.uniovi.es/bopa/2000/08/09922_02.htm)

<sup>54</sup> *Convenios Colectivos Laborales*, Volumen IV, Editorial Lex Nova, CC-1366/2.

<sup>55</sup> *Convenios Colectivos Laborales*, Volumen I, Editorial Lex Nova, CC-312/1.

<sup>56</sup> *Legislación Laboral vigente en el sector de la construcción*, Volumen III, Editorial Lex Nova, Const-1236/3.

nación de las actividades de aquéllos». El Convenio colectivo para construcción de Barcelona y su provincia, Ac. 19-X-1998, DOGC 18-XI-1998, IL 4499 <sup>57</sup>, en este convenio se restringe la contratación de trabajadores autónomos por los empresarios que se encuentren vinculados por este convenio, de conformidad al Anexo X, Acuerdos de la Comisión Mixta de Intrusismo, al igual da una definición de autónomos, «*Técnica y legalmente, trabajador autónomo es aquel que, bien de forma personal o bien contando con empleados a su servicio y a quienes retribuye por su labor, realiza un trabajo productivo. En un sentido amplio puede ser perfectamente un empresario, figura coincidente en las pequeñas y medianas empresas; ello no obstante, existe un concepto habitual de trabajador autónomo que coincide con el de trabajador individual que realiza trabajos por cuenta propia*». La restricción de la contratación a esta clase de trabajadores en cuestión se desprende en las siguientes frases del anexo en «*La diferencia de cotización entre un trabajador en Régimen General de la Seguridad Social y un trabajador autónomo ha generado la utilización de estos últimos como verdaderos empleados de empresas constructoras y promotoras, lo cual constituye a la vez un verdadero fraude, un peligro para las empresas que de buena fe subarriendan trabajos autónomos sin las debidas garantías de tipo legal; por ello, en el supuesto de que se desee contratar a un autónomo encomendándole algún trabajo, deberán tenerse en cuenta los siguientes requisitos...*».

- c) El III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, reconoce el acceso de los trabajadores autónomos a las iniciativas de formación continua, condicionándolas a lo que prevé la Comisión Tripartita de Formación Continua, reconociendo este acuerdo colectivo estatutario el derecho de participar los trabajadores autónomos al sistema de formación profesional <sup>58</sup>.

#### IV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

La jurisprudencia constitucional es concluyente al afirmar que son fenómenos que no pueden regularse por la vía del derecho de huelga reconocido a los trabajadores en el artículo 28.2 de la Constitución Española, ni como medidas de conflictos colectivos del artículo 37.2 de la Constitución Española; ambos apelan de la titularidad de los trabajadores subordinados, por lo que no es aplicable a los trabajadores autónomos.

El derecho de huelga de los trabajadores autónomos no ha sido reconocido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Los comportamientos conflictivos de los trabajadores no subordinados, que buscan la paralización o perturbación de su actividad puede encontrarse fundamento

<sup>57</sup> *Legislación Laboral vigente en el sector de la construcción*, Volumen III, Editorial Lex Nova, Const-483.

<sup>58</sup> [www.educaguia.com/Servicios/Documentos/iii\\_acuerdo\\_nacional\\_formacion\\_continua.pdf](http://www.educaguia.com/Servicios/Documentos/iii_acuerdo_nacional_formacion_continua.pdf) y en GUTIÉRREZ-SOLAR, B.: «La regulación de las condiciones de prestación de servicios de los autónomos por la negociación colectiva estatutaria», *op cit.*, p. 691.

dando las mismas razones de subprotección o debilidad económica y desigualdad contractual individual que justifique el uso de la presión por los trabajadores por cuenta ajena a través de la forma de autotutela como es la huelga. «Nada impide que el legislador, o la negociación colectiva, reconozcan este derecho, o cualquier otro, a los trabajadores autónomos. Desde la perspectiva del Derecho europeo y desde la propia Constitución Española, el legislador no puede, al configurar el concepto de trabajador subordinado y por cuenta ajena y, con él, el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo como ordenamiento protector de la parte débil del contrato de trabajo, llevar a cabo «una restricción constitucionalmente ilegítima de los trabajadores como sector social» que reduzca o amigre el ámbito de titulares de los derechos reconocidos en el texto constitucional (...) o en el ordenamiento comunitario (...) respetando el «núcleo rígido» del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo, constituido por las relaciones laborales típicas, prestadas en régimen de subordinación y ajenidad, puede el legislador extender ese ámbito de aplicación a otras relaciones de trabajo y debe hacerlo para la satisfacción de otros valores constitucionales que demandan la igualdad real y efectiva de los individuos y de los grupos en que se integran»<sup>59</sup>.

El marco constitucional causa un cierto desconcierto, pero no se justifica la ausencia de regulación del fenómeno. Las menciones a las exigencias de mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad se ubican en los preceptos del artículo 28.2 de la Constitución Española en relación del derecho de huelga y en el artículo 37.2 de la Constitución Española respecto de la adopción de medidas de conflictos colectivos. Estos artículos han sido de referencia por el Tribunal Constitucional a la acción sindical de los trabajadores asalariados, por lo que no son aplicables a los trabajadores autónomos; la legislación ordinaria, en el artículo 10 del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, es aplicable exclusivamente a los trabajadores sometidos a una relación laboral, con exclusión de los trabajadores autónomos. Existen actualmente significativas lagunas jurídicas, con escasos pronunciamientos judiciales, en relación a los efectos reflejos de las huelgas de asalariados sobre la actividad profesional de los trabajadores autónomos.

En el campo de la ausencia de regulación específica en la acción colectiva entre los trabajadores autónomos. Señala Jesús CRUZ VILLALÓN<sup>60</sup>, «que no cabe trasladar a estos casos los sistemas nacionales y autonómicos, actualmente vigentes en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales. Los mismos, como es sabido, se articulan sobre la base de acuerdos interprofesionales pactados entre las asociaciones sindicales y empresariales en base al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Pero ello, ni en razón de los sujetos que lo han negociado ni en atención a la normativa estatal que le sirve de soporte legal es viable que tales sistemas extiendan su ámbito aplicativo más allá del escrito espacio del sistema de relaciones laborales para adentrarse en el terreno de los profesionales autónomos. Incluso aunque se hayan producido intentos de incorporar en su seno a sujetos diversos de los que están sometidos a un régimen diverso del trabajo sometido a contrato de trabajo, ello resulta inviable jurídicamente por la propia naturaleza de los textos que le dan vida».

<sup>59</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y CASAS BAAMONDE, M.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, 2000-I, p. 85.

<sup>60</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *op cit.*, p. 567.

Parece fuera de toda duda la conveniencia y aun la necesidad de poner a disposición de los ciudadanos, principalmente cuando se trate de controversias de tipo económico, de intereses o de reglamentación, instrumentos útiles capaces de resolver pacíficamente sus diferencias <sup>61</sup>.

Hay que fortalecer la negociación colectiva a través de mecanismos autónomos de solución de conflictos. El convenio colectivo ha sido desde décadas el primer mecanismo de solución autónomo de conflictos, por sus peculiares rasgos de participación dinámica, como lo señala MARTÍNEZ GONZÁLEZ <sup>62</sup>, por romper con la imposición de reglas, que solucionan el problema de la confrontación abierta, sustituyéndola por un limitado enfrentamiento en el ámbito del convenio, y durante el espacio temporal de su negociación.

Es necesario señalar que entre los instrumentos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, la conciliación <sup>63</sup>, la mediación <sup>64</sup> y el arbitraje <sup>65</sup>, los dos primeros son puramente «autónomos» y normalmente concebidos con carácter preprocesal, heterónimo el último en tanto concebido como solución alternativa al proceso, en que un tercero resuelve el conflicto con efectos vinculantes para las partes, la reforma parece optar por el reforzamiento del arbitraje.

Resulta evidente que uno de los principios básicos que condicionan la efectividad de las soluciones extrajudiciales es que estén basadas en la mayor medida posible en el acuerdo de las partes, debiendo procurar evitar una mera sustitución de la negociación por la inmediata intervención de terceros, el fortalecimiento que opera la reforma de los medios extrajudiciales de solución de conflictos parece afectar de modo singular a la institución arbitral que «recibe carta de naturaleza legal» <sup>66</sup>.

En este contexto se enmarca la reforma introducida por la Ley 11/1994 en el artículo 91.2 y el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo objetivo es facilitar la solución extrajudicial de los conflictos colectivos suscitados en la gestión de las normas convencionales, constituyendo uno

<sup>61</sup> IGLESIAS CABERO, M.: «Garantías de las partes interesadas en el arbitraje», en AA.VV. (Coordinador: OJEDA AVILÉS, A.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1996, p. 89.

<sup>62</sup> GONZÁLEZ-POSADA, E.: «La estructura de la contratación colectiva: factores de determinación y consecuencias desencadenantes», *Civitas*, N.º 103, 2001, p. 9.

<sup>63</sup> «El sistema español está inspirado en la doctrina de la OIT, que concibe la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera persona neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de común acuerdo». IGLESIAS CABERO, M.: «Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos». En AA.VV. (Director: PALOMO BALDA, E.): *Negociación Colectiva II. Cuadernos de Derecho Judicial*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995, p. 237.

<sup>64</sup> «El mediador tiene una intervención más destacada que el conciliador; ordinariamente se le atribuyen facultades adicionales, como puede ser la propuesta de soluciones, sometiéndolas a la consideración de las partes por si las encuentran aceptables». IGLESIAS CABERO, M.: «Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos», *op cit.*, p. 238.

<sup>65</sup> «Cuando las partes toman conciencia de que seguir negociando no va a conducir a nada práctico, y ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, descartada la conveniencia de buscar apoyo en terceros conciliadores o mediadores, pueden decidir que se someta a un arbitraje la cuestión controvertida». IGLESIAS CABERO, M.: «Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos». *Op cit.*, p. 239.

<sup>66</sup> CASAS BAAMONDE, M.: «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *Relaciones Laborales*, N.º 14, 1994, p. 3.

de los aspectos más importantes del mismo el reforzamiento del procedimiento arbitral. La regulación que ofrece el actual Estatuto de los Trabajadores en materia de solución autónoma de los conflictos laborales a pesar de haber dotado a los mismos de una mejor posición y seguridad jurídicas hasta ahora inexistentes, ha permitido la subsistencia de problemas que sería conveniente resolver, mientras que en otros la normativa resulta parcial e inequívoca <sup>67</sup>.

Existen opiniones que se inclinan que el proceso negocial es poco estructurado, largo y proporciona a la postre cláusulas negociales técnicamente imperfectas, causa directa de un número considerable de conflictos en su aplicación e interpretación, como lo manifiesta Salvador DEL REY GUANTER, «Pudiendo incluir, entre otros factores, la falta de preparación anterior de las partes para la negociación específica a desarrollar, impases derivados de una deficiente organización del proceso negocial –tanto en su evolución temporal como en sus distintas etapas– y, muy fundamentalmente, por la falta de intervención de un tercero que no sólo pueda ayudar a las partes a suplir tales deficiencias sino, además, a desempeñar los distintos papeles que las partes le adjudiquen como vía para avanzar y concluir la negociación» <sup>68</sup>.

Los mecanismos autónomos de solución de conflictos agilizan el estático sistema de negociación colectiva más allá de la firma del convenio, estructurando y encauzando su administración, aplicación, interpretación, desarrollo e integración. El Documento de reflexión del Ministerio de Trabajo para la mesa de negociación colectiva plantea la regulación legal de la Comisión Paritaria, centrada en la previsión de su necesaria designación como parte del contenido mínimo de los convenios, debiendo estar formada por la representación de las partes negociadoras y orientadas a entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, determinando en el convenio los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria. Así como establecer una regulación específica de las Comisiones Paritarias, ya que no existe una configuración legal de sus competencias generales, ni de su composición concreta ni de sus procedimientos de actuación <sup>69</sup>. El mencionado Documento de reflexión informa del amplísimo programa de materias que en la mesa se están tratando, su planteamiento formalmente aséptico induce al designio político de incrementar en esta materia las dosis de intervención legislativa, lo que resulta problemático desde el punto de vista del planteamiento constitucional del derecho a la autonomía colectiva y, también, difícilmente asumible por las representaciones sindicales <sup>70</sup>.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales recoge una serie de criterios de actuación que se han incorporado en este punto, se ha constatado que la adhesión expresa al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales favorece a la capacidad autónoma de solución

<sup>67</sup> PÉREZ DEL RÍO, T.: «La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: El arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos (art. 91 ET)», en AA.VV. (Coordinador: OJEDA AVILÉS, A.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1996, p. 123.

<sup>68</sup> DEL REY GUANTER, S.: «Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso», *Relaciones Laborales*, 1992, p. 29.

<sup>69</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO: «Documento de reflexión del Ministerio de Trabajo para la Mesa de negociación colectiva», Documento e Informes, *Relaciones Laborales*, N.º 17, septiembre, 2001, p.106.

<sup>70</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: «La reforma del sistema español de negociación colectiva (Consideraciones a la luz del denominado "Documento de reflexión" elaborado por el Gobierno con fecha 26 de julio de 2001), *Relaciones Laborales*, N.º 17, septiembre, 2001, p. 96.

de conflictos, como lo pone de manifiesto el hecho de que más de la mitad de las mediaciones desarrolladas como trámite previo al preaviso de huelga ha concluido con acuerdo de las partes. Desde el punto de vista de su operatividad, el Servicio cuenta con las listas de Mediadores y Árbitros por las propuestas de las distintas organizaciones y que se encuentran a disposición de los usuarios <sup>71</sup>.

La existencia de soluciones no judiciales de conflictos laborales nace en la propia Constitución Española en el artículo 37, reconociendo el poder de la autonomía colectiva para la composición de intereses contrapuestos de empresarios y trabajadores en sus dos vertientes, tanto la autonomía de dictar normas como la de organizar la solución de los conflictos, por lo que la negociación colectiva y las medidas de conflicto colectivo son de expresión constitucional de este reconocimiento <sup>72</sup>.

Salvador DEL REY GUANTER <sup>73</sup> tiene el criterio que los medios extrajudiciales de solución de conflictos resuelven las situaciones de desacuerdo en el proceso negocial. Si la finalidad de la negociación colectiva es la regulación conjunta, el resultado final debe ser el desacuerdo. Por lo que la garantía de la negociación colectiva se extiende más allá del mero reconocimiento del derecho a desarrollar una regulación conjunta, para implicar la necesidad de adoptar todas las medidas que puedan limitar los posibles desacuerdos, y producido esto, limita su extensión y consecuencias.

La Ley de Arbitraje no resulta de aplicación para el arbitraje laboral, se debe entender aunado al ámbito de las relaciones laborales, por lo que sí se aplica a todos los efectos a las discrepancias que puedan surgir entre los trabajadores autónomos y las empresas. Se trata de una norma no del todo adecuada para las necesidades y especialidades de los conflictos colectivos, ya que se trata de un arbitraje más concebido en clave de discrepancia individual, por cuanto la acción sindical discurre por derroteros que se separan parcialmente de ellos, suscitando problemas de vinculabilidad jurídica en el plano individual de laudos que resuelven desavenencias colectivas. Por otro lado, los procedimientos previstos en el arbitraje, se concentran justamente en el arbitraje mismo y no toman en consideración otras maneras de intermediación como es la mediación y la conciliación, y no recoge soluciones para los conflictos entre profesionales <sup>74</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (Coordinador SUPLOT, A.): *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

<sup>71</sup> CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES: «Criterios de actuación para la negociación colectiva de 2000», Documento e Informes, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, p. 1.392.

<sup>72</sup> QUESERA SEGURA, R.: «Las Comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo», en AA.VV., *IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, 1992, p. 129.

<sup>73</sup> DEL REY GUANTER, S.: «Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1992, p. 190.

<sup>74</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *op cit.*, p. 567.

- AA.VV. (Dirección: SALA FRANCO, T.): *Guía práctica de la negociación colectiva*, 2.ª edición, Tirant lo blanch, Valencia, 1997.
- AARCÓN CARACUEL, M.: «Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo», en AA.VV. (Edición: DURÁN LÓPEZ, F.): *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo. I Jornada Universitaria Andaluza de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, Córdoba, 1983.
- ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1992.
- ARADILLA MARQUÉS, M.: «La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites», Tirant lo blanch, Valencia, 1999.
- CAMPOS ALONSO, M.: «La negociación colectiva en la Constitución», AA.VV. (Edición: LINARES LORENTE, J.): *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1985.
- CASAS BAAMONDE, M.: «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *Relaciones Laborales*, N.º 14, 1994.
- CASAS BAAMONDE, M.: «La reforma del Derecho del Trabajo. Diez años de legislación laboral: 1985-1995», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1996.
- CASAS BAAMONDE, M.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», *Relaciones Laborales*, 1997-II.
- CASAS BAAMONDE, M.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y su futuro previsible», en AA.VV.: *Responsa Iurisperitorum Digesta*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2000.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales : «Criterios de actuación para la negociación colectiva de 2000», Documento e Informes, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales: *Convenios Colectivos Laborales*, Volumen I y IV, Editorial Lex Nova.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontrata». *Relaciones Laborales*. La Ley, Tomo I, 1992.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, enero/marzo, 1994.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000.
- DEL REY GUANTER, S.: «Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1992.
- DEL REY GUANTER, S.: «Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso», *Relaciones Laborales*, 1992.
- DEL REY GUANTER, S. y LUQUE PARRA, M.: «Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral». *Relaciones Laborales*. La Ley, Tomo II, Madrid, 1999.
- GARCÍA BLASCO, J.: «El contenido del convenio colectivo», *Civitas*, Tomo II, 100, marzo-agosto, 2000.
- GONZÁLEZ-POSADA, E.: «La estructura de la contratación colectiva: factores de determinación y consecuencias desencadenantes», *Civitas*, N.º 103, 2001.
- GUTIÉRREZ, B.: «La regulación de las condiciones de prestación de servicios de los autónomos por la negociación colectiva estatutaria», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000.

- IGLESIAS CABERO, M.: «Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos». En AA.VV. (Director: PALOMO BALDA, E.): *Negociación Colectiva II. Cuadernos de Derecho Judicial*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995.
- IGLESIAS CABERO, M.: «Garantías de las partes interesadas en el arbitraje», en AA.VV. (Coordinador: OJEDA AVILÉS, A.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1996.
- IGLESIAS CABERO, M.: *Legislación Laboral vigente en el sector de la construcción*, Volumen III, Editorial Lex Nova.
- LÓPEZ ANIORTE, M.: *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Aranzadi, Pamplona, 1996.
- MARTÍN VALVERDE, A.: «El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *Revista de Política Social*, N.º 137, 1983.
- MARTÍN VALVERDE, A.: «Lectura y relectura de la "Introducción al Derecho del Trabajo" del profesor Alonso Olea», *Civitas*, N.º 77, 1996.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.: «Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, N.º 23, Diciembre 2001.
- Ministerio del Trabajo: «Documento de reflexión del Ministerio de Trabajo para la Mesa de negociación colectiva», Documento e Informes, *Relaciones Laborales*, N.º 17, septiembre, 2001.
- MONTOYA MELGAR, A.: «Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo», *Civitas*, N.º 91, 1998.
- OJEDA AVILÉS, A.: «Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical», en AA.VV. (Coordinador: RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.): *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*. Tecnos, Madrid, 1986.
- OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 6.ª edición, Tecnos, Madrid, 1992.
- OJEDA AVILÉS, A.: «La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos», *Aranzadi Social*, 2000-V.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «Sobre la libertad sindical de los empresarios», *Documentación Laboral*, N.º 17, 1985.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.: *Los Derechos Laborales en la Constitución Española*. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «La función y la refundación del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, 2000.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo». *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000.
- PEDRAJAS MORENO, A.: «La reforma del sistema español de negociación colectiva (Consideraciones a la luz del denominado «Documento de reflexión» elaborado por el gobierno con fecha 26 de julio de 2001)», *Relaciones Laborales*, N.º 17, septiembre, 2001.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Tirant monografías, Valencia, 1990.
- PÉREZ DEL RÍO, T.: «La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: El arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos (art. 91 ET)», en AA.VV. (Coordinador: OJEDA AVILÉS, A.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1996.
- QUESERA SEGURA, R.: «Las Comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo», en AA.VV., *IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla.

- QUINTANILLA NAVARRO, R.: *Los Convenios Colectivos Irregulares*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid, 1999.
- RIVERO LAMAS, J.: «La Descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional del Trabajo y de la Seguridad Social*. Colección informes y estudios, serie Relaciones Laborales, N.º 28, Zaragoza, 1999.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.: «Colectivos de trabajadores que necesitan una intensa protección del sindicato», *Relaciones Laborales*, N.º 20, octubre 2001.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional», *Relaciones Laborales*, N.º 7, 1992.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «Los límites constitucionales de la contratación colectiva», *Relaciones Laborales*, N.º 8, 1992.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «El Derecho del Trabajo a fin de siglo», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1999.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y CASAS BAAMONDE, M.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, 2000-I.
- RUIZ CASTILLO, M.: «Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo "parasubordinado"», *Relaciones Laborales*, 1991-II.
- SALA FRANCO, T. e ALBIOL MONTESINOS, A.: *Derecho Sindical*, 2.ª edición, Tirant lo blanch, Valencia, 1992.
- SÁNCHEZ FIERRO, J.: «El fenómeno de la descentralización productiva», AA.VV. (Director: SÁNCHEZ PEGO, F.): *Cuadernos de Derecho Judicial. Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal. Responsabilidad empresarial en caso de contrata de obras o servicios. Sucesión de Empresa*. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad*. Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: «La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?», *Temas Laborales*, N.º 40, 1996.
- TOLOSA TRIBIÑO, C. «La responsabilidad empresarial por contrata y subcontrata». *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2000.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Las conductas lesivas de la Libertad Sindical*. Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid, 1994.
- VALDÉS ALONSO, A.: «Trabajo por cuenta propia», *Civitas*, Tomo II, 2000.
- VALDÉZ DAL-RÉ, F.: «La negociación colectiva en la Constitución», *Revista de Política Social*, N.º 121, 1979.
- VALDÉZ DAL-RÉ, F.: «El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional», *Temas Laborales*, N.º 19-20, 1990.
- VALDÉZ DAL-RÉ, F.: «El paradigma legal en la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, N.º 6-7, 1990.
- VALDÉZ DAL-RÉ, F.: «Aplicación inmediata de Ley y derecho a la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, N.º 3, 5 y 9, 1991.
- VALDÉZ DAL-RÉ, F.: «El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo», en AA.VV., *Negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Instituto de la Mediana y Pequeña Empresa Industrial, Madrid, 1992.