

# LOS ACUERDOS EN INTERES PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Jaime LLUIS y NAVAS  
Dr. en Derecho y en F. y Letras  
Académico correspondiente de la  
Academia Nacional Argentina de Derecho y C.Sociales

## SÍNTESIS

Este trabajo aborda la construcción técnica de los acuerdos profesionales, tratando particularmente de los puntos susceptibles de ser polémicos: naturaleza, fuerza vinculante, y efectos, aplicación supraempresarial, distinción entre acuerdos estatutarios y extraestatutarios, etc.

**SUMARIO: I.-CUESTIONES GENERALES:** 1.- Concepto; 2.- Características histórico-sociales; 3.- Naturaleza; 4.- Fundamento y causa. **II.-REGULACIÓN POSITIVA:** 1.- Clases; 2.- Requisitos; 3.- Contenido. **III.-APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS:** 1.- Vida jurídica; 2.- Ámbito de aplicación; 3.- Nulidad; 4.- Jurisdicción.

## I.- CUESTIONES GENERALES

### 1.- Concepto

**A) Concepción positiva.-** El Estatuto del Trabajador Autónomo (ley 20/07), a la vista del art. 13,1, entiende por acuerdos de interés profesional los “*concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para que ejecuten su actividad (a fin de establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación*”. Esta definición contiene precisiones explicables por conveniencias de aplicación de la norma; pero que no forman propiamente parte de la esencia del concepto.

**B) Concepción propuesta.-** Entresacando los elementos esenciales de la concepción positiva, consideramos que estamos ante “*los acuerdos concertados entre las representaciones profesionales de los trabajadores autónomos (económicamente dependientes) y las de las empresas para las que ejecuten su actividad a fin de concertar las condiciones de contratación individual de dicha actividad*”. A efecto de justificar esta concepción, hemos de indicar:

a) Señalamos que de parte de los trabajadores han de formalizar el acuerdo *representaciones profesionales* por cuanto este concepto comprende los sindicatos y las asociaciones representativas de los autónomos previstas en su Estatuto. Pero además se abre a la intervención de los Colegios profesionales, cuya eventual intervención analizamos más abajo.

b) Nos referimos a la *representación de la empresa*, y no a la empresa directamente por dos razones: 1ª por cuanto las empresas carecen de personalidad jurídica y consiguientemente sólo pueden actuar mediante representante; 2ª por cuanto queremos evitar formular una concepción que implique la actuación necesariamente individualizada de la empresa.

c) Añadimos entre paréntesis la referencia a los trabajadores *económicamente dependientes* ya que en principio caben dos concepciones de estos pactos: una

restringida a los trabajadores económicamente dependientes y otra abierta a todos los autónomos. El E.T.A. contempla específicamente la concepción restringida.

d) Nos referimos genéricamente a las *condiciones de contratación individual*, por cuanto ése es el contenido que resulta de la enumeración contenida en la definición legal y por cuanto corresponde (fijando el objeto) a la esencia de estos pactos, que (al igual que los convenios colectivos) son acuerdos dirigidos a fijar el contenido de los contratos individuales.

## **2.- Características histórico-sociales**

**A) Expansión del Derecho Social.-** Desde la promulgación de las primeras leyes dirigidas a resolver el problema social planteado por la política liberal de la primera mitad del siglo XIX, el Derecho Social ha estado sometido a un proceso expansivo. Este proceso obedece en parte a la necesidad de regular las relaciones de trabajo y las actuaciones con ellas vinculadas (como los problemas de la Seguridad Social). En parte es asimismo manifestación de un fenómeno de continua proliferación legislativa, que va de los orígenes de la Humanidad (o cuando menos desde el desarrollo de la escritura) hasta nuestros días. Como muestra de lo indicado, recordemos que en la edición de las Leyes Históricas de Alcobilla (en que se utiliza siempre el mismo ancho de páginas y el mismo tipo de letra) el Fuero Juzgo ocupa 65 páginas, las Partidas abarcan 471 páginas y la Novísima Recopilación (que completaba las Partidas) llena 1235 páginas.

**B) Proliferación de las formas de convención colectiva.-** Una vez sancionada la figura de los pactos colectivos (y profesionales), la complejidad de las relaciones y problemas sociales ha llevado a adoptar diversas formas de acuerdos colectivos y, hoy en día, hemos de distinguir entre: 1º convenios colectivos propiamente dichos, regulados actualmente en los arts. 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores de 1995 o negocios jurídicos colectivos en esencia; 2º pactos colectivos *complementarios* (los pactos extraestatutarios); 3º *actos con analogía de efectos* (acuerdos resolviendo conflictos colectivos o huelgas, etc.); 4º convenios colectivos *por asimilación* (los acuerdos profesionales que nos ocupan en este trabajo). Por lo tanto, la nueva forma de pacto colectivo que constituyen estos acuerdos profesionales, forma parte del fenómeno de proliferación de las formas de convención colectiva.

**C) Imprecisión de perfiles.-** El trabajador autónomo se halla en una situación intermedia entre el trabajador dependiente y el empresario individual. Además, el autónomo económicamente dependiente se halla en una situación económica, y por tanto social, muy cercana al trabajador ordinario. Dentro de este rasgo general caben situaciones concretas más o menos cercanas a uno u otro extremo. De ahí, por tanto, que estemos ante figuras cuyo perfil resulta impreciso. La propia exposición de motivos del E.T.A. señala que el autónomo económicamente dependiente “*no obstante su autonomía funcional*” acusa una “*fuerte y casi exclusiva*” dependencia económica respecto de su principal cliente. Y añade que razón que “*nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena*”. El legislador se ha propuesto corregir esta imprecisión. Pero el texto del E.T.A. lo logra sólo relativamente. El porvenir dirá si la jurisprudencia o nuevas disposiciones alcanzan la precisión necesaria.

**D) Figura en fase de expansión.-** Señala la exposición de motivos del E.T.A. que el número de trabajadores autónomos acusa un manifiesto incremento. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el año 2004, 285600 trabajadores autónomos sin asalariados a sus órdenes trabajan para una sola empresa. Y esta cifra supone un incremento del 33% sobre la del año 2001. Consiguientemente estamos ante un problema que tiende a adquirir mayor relevancia social, y que por tanto podemos

calificar de reciente y agravado. Entre otras posibles causas, el incremento del problema obedece sin duda al propósito de las empresas principales de evitar las obligaciones y problemas a que da lugar el Derecho de Trabajo (fijeza en el empleo, constitución de Comités en función de la plantilla, etc.), pues estos problemas se reducen en los tratos con los autónomos, calificables como pactos mercantiles.

### **3.- Naturaleza**

La determinación de la naturaleza de los acuerdos profesionales plantea problemas que recuerdan los que se originaron hace un siglo respecto de los contratos colectivos de trabajo. Los acuerdos colectivos los elaboran unos sujetos (las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios) con el propósito de obligar a otros (los trabajadores y empresas a que se refiere el convenio). Ahora bien, los contratos sólo pueden obligar a quienes los pactan o a sus herederos (art. 1257 del Código Civil), ya que la facultad de obligar a terceros es una facultad soberana que se manifiesta a través de las disposiciones legales. En otras palabras, como dijo un jurista italiano, los pactos colectivos tienen cuerpo de contrato y alma de ley, y esa condición origina una grave dificultad lógica. Tras una curiosa evolución, en España los convenios colectivos han resuelto el dilema de su naturaleza y fuerza de obligar pasando a ser disposiciones legales emanadas de un organismo público, transitorio y bicameral, la Comisión Negociadora, elegida por las representaciones patronales y de los empleados. Pero el E.T.A. no establece una comisión de esa naturaleza. De ahí que debamos analizar las tesis que en el primer tercio del siglo XX se formularon sobre los pactos colectivos y analizar su operatividad respecto de los acuerdos de interés profesional previstos en el E.T.A.

**A) Tesis del pacto en interés de tercero.-** El Código Civil admite pactos en beneficio de tercero (art. 1257) y algunos tratadistas sustentaron que los acuerdos colectivos tienen esa naturaleza. No obstante, su tesis choca con una doble dificultad: 1º en interés de tercero es lícito acordar beneficios, pero estos pactos no pueden imponer cargas y los convenios colectivos imponen obligaciones; 2º el tercero puede renunciar al beneficio, lo que expone a que el acuerdo colectivo pierda eficacia.

**B) Teoría del mandato.-** Otro sector doctrinal sostuvo que los convenios colectivos se elaboran en virtud del mandato de los interesados a favor de las agremiaciones pactantes y que este mandato tiene lugar mediante el acto de incorporación a la respectiva asociación profesional. Efectivamente el mandante puede obligar a su representado. No obstante, esta tesis adolece también importantes dificultades: 1ª el mandato suele no pasar de ser una hipótesis, sin un establecimiento claro del mismo al ingresar en la agremiación (salvo si lo exigen los Estatutos Sociales o un pacto adicional al de afiliación); 2ª el mandato sólo existiría respecto de los trabajadores y empresas afiliados a su respectivo gremio; bastaría que una empresa o un trabajador se dieran de baja para que no les fuera de aplicación el pacto colectivo; 3ª el mandante está por encima del mandatario y por lo tanto los pactos individuales podrían rectificar el acuerdo colectivo.

**C) Teoría de la gestión de negocios ajenos.-** Algunos tratadistas franceses de principios del siglo XX sostuvieron que estamos ante un acto de gestión de negocios ajenos. En España esta pretensión es inadmisibles, pues la gestión de negocios ajenos requiere inactividad del interesado, sea por ausencia, enfermedad u otra causa (sent. de 26 de abril de 1956) y la idea de ausencia es incompatible con la de vínculo laboral.

**D) Sistema de la representación legal.-** Lo formuló originariamente la doctrina italiana (Barassi entre otros). Según esta postura, los acuerdos colectivos son normas públicas elaboradas por organismos profesionales delegados del poder estatal. La tesis es suscribible en los supuestos en que se constituyen organismos públicos encargados de

asumir esa delegación, como sucedía con la organización corporativa mussoliniana y en España bajo Primo de Rivera (Organización Corporativa Nacional), la II República (Jurados Mixtos y Comisiones Paritarias) y el Franquismo (Organización Sindical Estatal) e incluso actualmente (Comisiones Negociadoras establecidas en los arts. 88 y concordantes del E.T.). Pero en el caso de los acuerdos de interés profesional del art. 13 del E.T.A. ni el organismo público (siquiera sea transitorio como la Comisión Negociadora de los convenios colectivos) ni la delegación normativa del poder público aparecen por ninguna parte.

**E) Convención social.-** Concuera con el sistema clásico inglés. En este sistema, los convenios carecen de fuerza directa de obligar. Son pactos morales y su fuerza es indirecta, pues opera, sea como pacto entre caballeros, sea mediante la amenaza de huelga en caso de no ser respetado por la empresa. Frecuentemente sus cláusulas se incorporan en bloque a los contratos individuales a fin de que por esta vía sean exigibles ante los Tribunales.

**F) Pacto complejo.-** De los arts. 3,2 y 13,4 del E.T.A. resulta que estamos ante un pacto complejo, con las siguientes características: 1ª se trata de acuerdos que se regirán por el Código Civil, rectificado en lo menester por el E.T.A. (arts. 3 y 13,4 del E.T.A.); 2ª la figura civil que autoriza para pactar en nombre de otro es el *mandato* (arts. 1709 y sgts. del Código Civil); 3ª las reglas de acuerdo alcanzan a los afiliados al organismo pactante (art. 13,4 del E.T.A.), lo que implica un *mandato vinculado a la afiliación*; 4ª la afiliación origina la sumisión al acuerdo profesional suscrito por el correspondiente organismo profesional (art. 3,2 del E.T.A.), lo que implica un *acto de adhesión* al pacto colectivo y que esta adhesión está vinculada a la afiliación; 5ª los pactos individuales han de respetar el acuerdo colectivo so pena de nulidad (art. 3,2 del E.T.A.) lo que supone una *fuerza de obligar por imperativo legal* atribuída a estos acuerdos profesionales. Por lo tanto, la complejidad de la figura resulta manifiesta.

A la vista de lo indicado estamos ante *contratos privados legalmente reforzados*. Estamos ante contratos privados por la remisión del E.T.A. a lo dispuesto en el Código Civil. Están legalmente reforzados por la exigencia del E.T.A. de que los contratos particulares se sometan a las normas del acuerdo profesional. Es decir, nos encontramos ante *pactos privados que prevalecen sobre la voluntad individual expresada en los contratos particulares* y que prevalecen en virtud de una norma legal imperativa. Ello supone la concurrencia de las voluntades privadas (en la formulación del acuerdo profesional) y pública (en la fuerza prevalente del acuerdo profesional). De ahí su naturaleza compleja y “sui generis”.

#### **4.- Fundamento y causa**

De suyo, el fundamento (razón justificativa) y la causa (elemento generador) constituyen dos aspectos racionalmente diferenciados de cualquier institución. No obstante, son dos elementos íntimamente vinculados en función del establecimiento de la correspondiente figura. Por tal razón los tratamos conjuntamente. Por otra parte, al referirnos a la causa, hemos de tratar de la causa eficiente y de la causa final; y al estudiar el fundamento se plantean dos problemas: la razón de establecer una figura y la facultad de hacerlo.

**A) Causa eficiente.-** La facultad, y por tanto, la causa eficiente de establecer los acuerdos de interés profesional son los siguientes:

a) Tratándose del sistema legislativo que los consagra, la facultad de dictar esta disposición, como cualquier otra, radica en la soberanía que por definición y en esencia constituye el sumo poder político humano. El problema del origen y fundamento de la soberanía es político y no corresponde estudiarlo en este trabajo.

b) La facultad y causa eficiente de cada acuerdo en particular radica en la esfera de autonomía de la voluntad de los pactantes. Más delicada es la facultad de obligar a terceros. Los problemas que plantea los hemos señalado al referirnos a la naturaleza de esta figura. A la vista de la facultad pactante que el art. 13 del E.T.A. atribuye a los organismos representativos de los autónomos, entiende que dichos organismos se benefician de un mandato que por ministerio de la ley, el trabajador otorga al afiliarse (como condición tácita de la admisión como afiliado).

**B) Causa final.-** La finalidad justificativa, tanto de la consagración legal de la figura de los acuerdos de interés profesional como de la formulación en concreto de acuerdos específicos, es análoga a la justificativa de los convenios colectivos, y obedece a una razón múltiple, de modo notorio a la necesidad y consiguiente propósito de establecer una regulación común para el correspondiente grupo profesional y a la defensa colectiva de los intereses de unos trabajadores que individualmente se hallan en situación de inferioridad frente a los empresarios con los que pactan. Esta necesidad es creciente, según señala la exposición de motivos del propio E.T.A.

## II.- REGULACIÓN SUSTANTIVA

### 1.- Clases

Del conjunto legislativo resultan dos especies de acuerdos colectivos ordenadores del trabajo autónomo:

**A) Acuerdos estatutarios.-** Son los regulados en el E.T.A. y que se caracterizan por limitar su ámbito subjetivo a los trabajadores económicamente dependientes de empresas determinadas y tienen las características que estudiamos en el curso de este trabajo.

**B) Acuerdos extraestatutarios.-** No los contempla el E.T.A., pero pueden elaborarse al amparo del subsidiario Derecho Civil (art. 3,1 del E.T.A.). Sólo nos referiremos a estos acuerdos en casos especiales, indicándolo en lo menester. Se pueden elaborar al amparo de las figuras civiles del mandato y de la adhesión; y son de ámbito mucho más amplio por cuanto: 1º pueden abarcar varias empresas (si éstas otorgan mandato pactante a una misma representación); 2º pueden comprender trabajadores autónomos ordinarios, asimismo si sus asociaciones reciben mandato; 3º por elaborarse al amparo de la figura del mandato, los pactos individuales se pueden apartar de los mismos aplicando la prioridad de la autonomía directa del interesado para acordar con la contraparte la rectificación de lo acordado por los mandatarios; 4º no se benefician de la regla de prioridad obligacional contenida en el art. 3,2 del E.T.A.

### 2.- Requisitos

Ciñéndonos a los pactos estatutarios, entendemos habrán de satisfacerse los siguientes requisitos:

**A) Requisitos subjetivos.-** El art. 13 del E.T.A. establece una clara distinción entre sujetos pactantes y sujetos afectados. Por lo tanto, deberán concurrir los siguientes requisitos:

a) Como *sujeto pactante por la parte empresarial*, el E.T.A. (art. 13,1) se refiere a “*las empresas para las que (los correspondientes dependientes) ejecuten su actividad*”. Propiamente las empresas no son sujetos de derecho sino organizaciones de actividad económica en la que concurren sujetos. Por lo tanto, el verdadero sujeto pactante será el empresario titular de la empresa. Este puede operar, sea directamente (si es persona física) sea mediante mandatario al amparo de lo previsto en los Códigos Civil (art. 1709 y siguientes) y mercantil (art. 281 y concordantes). El pactante deberá: 1º satisfacer los

requisitos generales para obligarse: 2º representar a la empresa en la que ejecuten su actividad autónomos económicamente dependientes, o sea, ser titular de los servicios suministrados por los autónomos sobre los que recae el acuerdo.

b) Los sujetos *pactantes por la parte trabajadora* habrán de satisfacer la condición de ser “*asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes*” (art. 13,1 del E.T.). Por consiguiente, habrán de satisfacer los siguientes requisitos: 1º estar constituido como organismo profesional representativo del trabajo (sea sindicato ordinario, sea asociación de autónomos); 2º estar registrado como tal organismo profesional (art. 20 del E.T.A.); 3º gozar de representatividad *de los trabajadores afectados*, tanto por razón del territorio como por la especialidad laboral que encuadra el correspondiente organismo. Para formalizar acuerdos no parece requerirse la representatividad general del art. 21 del E.T.A. (visto el art. 13,4).

Estrictamente considerado, el texto legal limita la competencia a los sindicatos y asociaciones de autónomos, lo que plantea el problema de la competencia de *otros organismos representativos*, particularmente de los Colegios Profesionales (de Abogados, Aparejadores, Enfermeras, Graduados Sociales, etc.). Una interpretación estricta de la letra de la ley lleva a una respuesta negativa. *De lege ferenda* habría de ser afirmativa. Por supuesto, un acuerdo extraestatutario podría firmarlo un Colegio Profesional. Nada se opone a que, por la parte trabajadora suscriba el acuerdo más de una agremiación.

Los autónomos pueden optar entre afiliarse a agremiaciones patronales ordinarias, sindicatos de trabajadores o asociaciones específicas. Ello plantea el *problema de la legitimación de las asociaciones patronales para pactar en nombre de los autónomos económicamente dependientes*. Técnicamente es posible en cuanto que pactan con empresas individualizadas (y por tanto con personalidad distinta de sus agremiaciones). Positivamente entendemos, con reservas, que no es posible, pues el art. 13,4 del E.T.A. limita la eficacia de estos acuerdos a los concertados por “*las asociaciones DE autónomos o sindicatos firmantes*” y las agremiaciones patronales no son asociaciones específicamente de autónomos, aún cuando las admitan en su seno. En cambio, las asociaciones patronales podrán formalizar acuerdos extraestatutarios, pues ninguna norma se opone a ello.

c) El *sujeto pasivo empresarial* del acuerdo habrá de serlo evidentemente el patrono pactante (arts. 3 y 13 del E.T.A.)

Esta regla lleva a limitar los acuerdos estatutarios al ámbito uniempresarial. Por lo tanto, sólo son colectivos en lo que se refiere a la parte trabajadora. Para formular pactos de mayor ámbito empresarial se precisaría recurrir a los extraestatutarios, con las limitaciones de su fuerza de obligar señaladas al tratar de la naturaleza jurídica de los acuerdos colectivos.

d) Los organismos de los trabajadores que firman el pacto son *sujetos pasivos* de las cláusulas obligacionales (art. 13,4 del E.T.A.). Las cláusulas normativas afectarán a los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones: 1ª ser trabajador autónomo económicamente dependiente (art. 3,2 del E.T.); 2ª estar afiliado al organismo pactante (art. 13,4 del E.T.A.); 3ª ejercer la profesión a la que se refiere el acuerdo en la empresa objeto del pacto (art. 13 del E.T.A.). El texto legal utiliza el término “*actividad*” que implica profesión); 4ª otorgamiento de consentimiento en las condiciones que seguidamente señalamos.

El *requisito de consentimiento* es el que plantea más problemas. Ante todo por cuanto el art. 13,4, al referirse al mismo, no tiene una redacción todo lo clara que sería de desear. Además, el art. 13,4 (que exige el consentimiento) parece estar en contradicción con el

art. 3,2 que atribuye al acuerdo colectivo fuerza condicionante del contenido de los contratos individuales, sin exigir consentimiento especial del trabajador, aún cuando si requiere la afiliación de éste a la agremiación pactante. Entendemos, con reservas, que el dilema se resuelve atribuyendo al acto de afiliación valor de consentimiento, siquiera sea tácito a los acuerdos pactados por la organización profesional en interés de sus miembros.

**B) Elementos objetivos.-** A la vista del art. 13,1 del E.T.A., los acuerdos que nos ocupan deberán versar sobre la relación entre la empresa objeto del pacto y el organismo profesional pactante (contenido necesario de carácter obligacional). El mismo precepto especifica que estos acuerdos “*podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad*”, es decir, de la actividad de los autónomos en la empresa a la que prestan servicios. El verbo “podrán” sugiere que estas normas dirigidas a regular la ejecución del trabajo son facultativas, lo que dudamos sea suscribible con un criterio de lógica interpretación, apoyado en el art. 3 del Código Civil. En todo caso, la referencia a las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo se abren a una gama amplia de materias, con la condición de que estén referidas al objeto del trabajo, es decir, a alguno o varios aspectos de la ejecución del trabajo. En cambio, no parecen válidas cláusulas que nada tengan que ver con la prestación del trabajo.

Finalmente, opera un impedimento o requisito negativo: no caben pactos que vulneren los “*límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia*”. Por lo tanto, se prohíbe la cláusula de taller cerrado, so pena de nulidad.

Muy en síntesis, el contenido de los acuerdos de interés profesional estará sometido a las siguientes reglas: 1ª regulará (de modo más o menos expreso) las relaciones de la empresa con la agremiación pactante; 2ª deberá (o cuando menos podrá) regular, en todo o en parte, el modo de prestación del trabajo; 3ª podrá contener pactos complementarios, siempre y cuando estén en relación con la prestación de trabajo; 4ª deberá respetar la normativa de defensa de la competencia; 5ª excluirá materias ajenas a la prestación del servicio.

**C) Requisitos formales.-** Los acuerdos de interés profesional han de adoptar la forma escrita (art. 13,2 del E.T.A.). Entendemos que este requisito es de validez, pues constituye una garantía elemental para los destinatarios del pacto. En cambio, el E.T.A. no requiere escritura pública. La conveniencia de su registro es manifiesta y suponemos será desarrollada en las normas reglamentarias.

Al referirnos a los sujetos pasivos hemos señalado que los acuerdos estatutarios sólo son aplicables a trabajadores económicamente dependientes (y por tanto que satisfacen los requisitos del art. 11 del E.T.A.). No obstante, el goce de la condición de autónomo económicamente dependiente está sometido a un requisito formal: la *declaración por parte del autónomo y en contrato escrito de su condición de económicamente dependiente* (art. 12 del E.T.A.). Consiguientemente este requisito de contratación operará como requisito de aplicabilidad del acuerdo de interés profesional al respectivo interesado.

A estos efectos, la situación del económicamente dependiente pide una distinción: 1º en caso de *dependencia originaria* (es decir, de que la situación de dependencia exista en el momento de formalizar el contrato), el trabajador debe indicarlo al empresario servido a efecto de que se formule contrato escrito y se consigne en el mismo la dependencia económica y se registre (art. 12,2 del E.T.A.); 2º entendemos que el incumplimiento por el trabajador de la obligación de notificar la dependencia origina la nulidad del contrato individual, pues el empresario ha incurrido en error sobre la causa principal de la persona del trabajador (art. 1266 del Código Civil) y por dolo del

servidor (art. 1269); 3º en caso de *dependencia sobrevenida* (es decir, si por cambio de las circunstancias generales del trabajador ha pasado a ser económicamente dependiente), las partes tienen derecho a una opción entre mantener el contrato originario hasta su extinción, sin prórrogas, o novarlo, en cuyo caso el acuerdo profesional le sería de aplicación desde la novación (art. 12,3 del E.T.A.)

**D) Requisitos de determinación.-** El E.T.A. no lo requiere directamente, pero el conjunto del sistema resulta que los acuerdos de interés profesional deberán especificar los sujetos pactantes, así como los ámbitos temporal, territorial y funcional de su aplicación. Estos datos pueden consignarse formalmente o resultar implícitamente de su contenido, por operar en este punto las libertades formales y de pacto. En todo caso, la especificación de la empresa pactante informará sobre los ámbitos territorial y funcional.

Respecto del ámbito funcional, entendemos son lícitos, por no existir ni norma ni razón que los vede, pactos limitados a secciones de empresa, e incluso pactos complementarios (por ejemplo estableciendo nuevas remuneraciones y manteniendo en lo demás un acuerdo precedente). Al ser lícitos los pactos de fracción de empresa existirán dos tipos de acuerdos: los generales para toda una empresa y los específicos para una parte de la misma, sea una unidad territorial (por ejemplo una Delegación) o funcional (por ejemplo una actividad específica cual mantenimiento).

### 3.- Contenido

**A) Dualidad de cláusulas.-** El art. 13,1 prevé que los acuerdos de interés profesional establezcan pactos entre las empresas y las organizaciones representativas y que regulen la actividad de aquellos a quienes se dirige el acuerdo. Ambos tipos de cláusulas son necesarios: todo pacto es imposible sin una fijación mínima de las relaciones y vínculos entre los pactantes; la afectación a los trabajadores lo requiere la razón de ser de estos acuerdos y el art. 19,2 del E.T.A., según el cual las agremiaciones están facultadas para concertar "*acuerdos de interés profesional para los trabajadores*". Por lo tanto, hemos de distinguir entre las que, en la técnica de los convenios colectivos se denominan cláusulas obligacionales y cláusulas normativas. A su vez, del conjunto legislativo resultan dos subespecies de cláusulas normativas: las que versan sobre materias que el E.T.A. prevé específicamente que sean tratadas en los acuerdos colectivos y aquellas otras susceptibles de ser objeto de tales acuerdos, pero sin previsiones concretas del E.T.A.

**B) Cláusulas obligacionales.-** El E.T.A. fija una relación de cláusulas obligacionales necesarias. No obstante, un elemental requisito de concreción y eficacia pide que con este carácter se consignen las cláusulas de localización subjetiva (partes pactantes) y el ámbito de aplicación. De no concretarse el ámbito temporal, entendemos que el acuerdo lo será por tiempo indefinido (salvo que resulte temporal por razón del objeto, por ejemplo una obra determinada). De ser por tiempo indefinido, cualquier parte podrá denunciarlo. No obstante, el número de cláusulas obligacionales resulta abierto, pudiéndose abordar otras materias mientras tengan relación con la naturaleza de estos convenios; es decir, mientras, visto el art. 3 del E.T.A., se dirijan a regular problemas de trabajo autónomo económicamente dependiente.

**C) Cláusulas normativas específicas.-** El E.T.A. prevé en concreto que sean objeto de acuerdo colectivo profesional las siguientes materias:

a) Las condiciones de tiempo de trabajo (art. 13,1 del E.T.A.) y consiguientemente la fijación de vacaciones por tiempo superior a 18 días hábiles (art. 14,1), así como la distribución anual o semanal de la jornada (art. 14,2), el régimen de festividades (art.



14,2) y el incremento de actividad por tiempo superior al previsto (art. 14,3), o sea, las horas equivalentes a extras.

b) Las reglas y criterios de adaptación del trabajo a la vida personal y familiar (art. 14,4 y 4,3).

c) Las causas de interrupción de la actividad profesional complementarias de las fijadas en el E.T.A. (art. 16,2).

d) La determinación del lugar o lugares de ejecución del trabajo (art. 13,1) y por lo tanto la sección o unidad de empresa en que haya de ejecutar el trabajo; o si es a domicilio.

e) El modo de ejecutar el trabajo (art. 13,2) y por tanto el tipo de actividad y de instrumental utilizable.

f) Por aplicación de la legislación prevencionista, entendemos que asimismo se pueden fijar normas complementarias de las legales (vista la Ley de Prevención 31/95 y los arts. 4,3 y 8 del E.T.A.)

**D) Cláusulas normativas inespecificadas.-** El art. 19,2 del E.T.A. faculta con carácter general a las agremiaciones de trabajadores autónomos para concertar en general acuerdos “*de interés profesional*” de sus autónomos afiliados. Y el art. 13,1 adiciona que en los acuerdos colectivos se podrán consignar “*otras condiciones generales de contratación*” (entiéndase que de contratación de las condiciones individuales de ejecución del trabajo por parte de los autónomos económicamente y afiliados a la respectiva asociación profesional partícipe en el acuerdo). Por lo tanto, los acuerdos profesionales podrán fijar:

a) Sistemas de remuneración e importe de las remuneraciones, períodos de su abono y garantías de pago.

b) Sistemas e importe de compensación de gastos (calidad y precio de pinturas aportadas por el autónomo, grasas para motores aportadas por el que asume funciones de mantenimiento, dietas y gastos de desplazamiento, etc.).

c) Medidas de seguridad complementarias de las disposiciones legales.

d) Canales de comunicación entre los autónomos y la empresa y sus mandos y formas de participación en los órganos sociales empresariales (Comité de Seguridad, etc.).

e) Medidas de garantía frente a posible competencia ilícita.

f) Horarios de actividad.

Estas eventualidades son las que parecen más evidentes. En todo caso, su número es abierto, con la condición de que estén referidas a la prestación de servicios autónomos.

**E) Limitaciones.-** Del conjunto del E.T.A. resultan las siguientes:

a) Los acuerdos que nos ocupan han de limitarse a regular las relaciones profesionales de los autónomos económicamente dependientes (sin perjuicio de que acuerdos extraestatutarios puedan referirse a trabajadores autónomos independientes); así como las relaciones de sus agremiaciones con las empresas pactantes. Ello es así por cuanto el art. 19,2 del E.T.A., en relación con el art. 13,1, limita la facultad de formular acuerdos de interés profesional a regular las indicadas materias. Por lo tanto, la inclusión de materias extrañas a la relación de servicio o referidas a otros sujetos adolecería del defecto de falta de competencia de los pactantes, para la inclusión de esos extremos en acuerdos estatutarios.

b) Los acuerdos tampoco podrán contener cláusulas que impliquen discriminación, por exigirlo así el E.T.A. (art. 6), la Constitución vigente (art. 14) y, tratándose de discriminaciones por razón de sexo, la Directiva comunitaria 86/613.

c) Las normas de los acuerdos profesionales han de respetar las de Derecho necesario, so pena de nulidad de la cláusula (art. 3,2 del E.T.A.), lo que implica otra limitación de los correspondientes acuerdos.

d) Asimismo se prohíbe la inclusión de cláusulas limitativas del derecho a la competencia (art. 13,1 del E.T.A.). Ya hemos señalado que, a nuestro parecer, estas limitaciones excluyen la cláusula de taller cerrado, que por otra parte está prohibida en el ámbito laboral ordinario.

e) Las condiciones vejatorias, es decir, contrarias a la dignidad, resultarían vedadas por la prohibición de pactos inmorales (art. 1255 del Código Civil), pero además son incompatibles con el art. 4,3,c del E.T.A.

f) El art. 13,1 del E.T.A. consigna que los acuerdos también pueden contener “*otras condiciones generales de contratación*”. Algún autor entiende que se trata de una referencia a las condiciones generales objeto de la Ley 7/98 y por tanto de cláusulas *impuestas* por una parte, es decir, cláusulas de adhesión. No compartimos esa tesis pues se trataría de condiciones difícilmente compatibles con la negociación entre agremiaciones y empresas. Además, la indicación “*otras*” confirma que han de ser cláusulas del mismo tipo que las previamente enumeradas en el texto legal, y en todo caso no concuerda con la idea de condiciones de adhesión.

g) La fijación de *remuneraciones mínimas* no constituye una limitación de la competencia mercantil, sino una garantía para el económicamente dependiente. Distinto sería fijar remuneraciones máximas del dependiente, que por ser dependiente es la parte débil en una situación de competencia.

### III.- APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS

#### 1.- Vida jurídica

El E.T.A. carece de reglas al respecto (salvo la de eventual subrogación por dependencia sobrevenida). Por lo tanto, serán de aplicación las del Código Civil, visto el art. 3 del E.T.A. que declara las normas civiles de subsidiaria aplicación. Estas normas regularán la entrada en vigor, duración y extinción de los acuerdos profesionales. Asimismo regularán la novación de lo acordado; y en lo menester incluso la subrogación. Conste que es la solución positiva y quizás la más conveniente en una primera fase de entrada en vigor de esta nueva figura legal. Suponemos que la práctica hará en el futuro que sea aconsejable dictar disposiciones específicas sobre la vida jurídica de estos acuerdos.

El art. 12,3 del E.T.A. no tiene toda la claridad que sería de desear; no obstante parece sancionar un principio o regla general a tenor del cual si un trabajador autónomo no reúne inicialmente la condición de económicamente dependiente y la adquiere en el curso de la relación de servicio, conserva su situación jurídica inicial; y, en tanto permanece en vigor el contrato individual inicial, no pasa a estar sometido a las reglas de trabajo económicamente dependiente y consiguientemente a los acuerdos profesionales para tal tipo de trabajo, salvo acuerdo en otro sentido entre las partes interesadas.

#### 2.- Ámbito de aplicación

Los convenios colectivos ordinarios pueden ser de ámbito empresarial o supraempresarial. Ello obliga a preguntarse si caben acuerdos profesionales de ámbito supra-empresarial. *De lege ferenda* los consideramos deseables, pues amplían la esfera de solución de posibles problemas. Desde un ángulo positivo creemos que no caben acuerdos profesionales estatutarios supraempresariales, pues el art. 13 del E.T.A. restringe el ámbito de acuerdo profesional a la empresa pactante; y la Exposición de Motivos confirma que el propósito de legislador ha sido restringir estos convenios a la esfera empresarial. En cambio, nada se opone a la formulación de pactos

extraestatutarios supraempresariales, pero con las limitaciones de fuerza de obligar a terceros propia de estos acuerdos.

### **3.- Nulidad**

**A) Causas.-** Del conjunto legislativo resultan las siguientes causas de nulidad:

a) Las causas generales de nulidad de los contratos por la remisión del art. 13,4 del E.T.A. al Código Civil, o sea, las restantes de los arts. 1261, 1300, siguientes y concordantes de dicho Código.

b) Las cláusulas que vulneren el derecho necesario (art. 13,3 del E.T.A.), en virtud de la misma fuerza de obligar de dicha especialidad normativa (art. 6,3 del Código Civil) y de conformidad con el principio recogido en el art. 3,1,c del E.T.A.

c) Las cláusulas discriminatorias (por imperativo del art. 14 de la Constitución vigente y del art. 6 del E.T.A. y tratándose de discriminación por razón del sexo, por aplicación de la Directiva comunitaria 86/613).

d) Los pactos que vulneren la legislación sobre defensa de la competencia (art. 13,1 del E.T.A.) y por lo tanto, según ya señalamos, la cláusula de taller cerrado o equivalente.

**B) Efectos.-** Como regla general, las nulidades dan lugar naturalmente a la carencia de efecto de la cláusula así viciada. Pero esta decadencia de efectos queda limitada a "*las cláusulas de los acuerdos*" (art. 13,3 del E.T.A.). Esta limitación concuerda con la solución adoptada por el Estatuto de los Trabajadores de 1995 (art. 9,1) para los contratos de trabajo y en realidad ya aparecía en la legislación laboral franquista. Estamos manifiestamente ante el propósito del legislador de limitar las consecuencias de las nulidades en materia social para reducir en lo posible los trastornos y consiguiente peligro para la paz social resultantes de toda anulación. No obstante, en el caso de que la causa de nulidad alcanzara a todo el acuerdo, todo él resultaría viciado por la nulidad. Por ejemplo, la incompetencia del organismo que ejerce la función representativa de cualquiera de las partes, daría lugar a la nulidad de todo lo pactado.

### **4.- Jurisdicción**

**A) Derecho a la tutela judicial.-** El E.T.A. (art. 6,3) proclama el derecho de los trabajadores autónomos a la tutela judicial efectiva. El reconocimiento era innecesario por figurar asimismo en la Constitución vigente (art. 24). Por otra parte, como tal principio, lo proclaman las más diversas doctrinas políticas, dicho sea sin entrar ahora en los problemas de su aplicación.

**B) Tramitación de litigios.-** El E.T.A. somete los problemas litigiosos planteados por los acuerdos profesionales de los autónomos económicamente dependientes al sistema laboral, y por lo tanto a los organismos fijados en la Rama Social del Derecho, con ciertas variantes a las que seguidamente nos referiremos:

a) El E.T.A. recoge el sistema (concordando con la Ley de Procedimiento Laboral) de *doble conciliación* (art. 18). Y de conformidad asimismo con la cuasi-laboralidad de la situación de los autónomos económicamente dependientes, fija dos vías de establecimiento de los organismos conciliadores: el órgano administrativo instituido por las autoridades regionales para las conciliaciones en materia laboral, o bien órganos especiales establecidos en los acuerdos colectivos profesionales.

b) El E.T.A. (art. 18,4) admite asimismo los pactos de sumisión a arbitraje. Específicamente establece que la sumisión a arbitraje podrá establecerse, sea en contratos inordinarios, sea en acuerdos de interés profesional. Dado que los acuerdos colectivos tiene prioridad sobre los pactos individuales (art. 3,2 del E.T.A.), entendemos que, si en estos acuerdos se establece un arbitraje obligatorio, lo convenido obliga a los trabajadores y empresa incluidos en el acuerdo.

c) La Disposición Adicional Primera del E.T.A. extiende la competencia de la jurisdicción social al “*régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes*”. Al incluir tanto las relaciones individuales como las colectivas de los económicamente dependientes, es evidente que, en la competencia de la judicatura social se incluyen los acuerdos profesionales que hemos llamado estatutarios. En cambio, los extraestatutarios que pudieran ser de aplicación a los autónomos ordinarios se hallarán sometidos a la jurisdicción civil.

Por supuesto, esta atribución de competencia a los Juzgados de lo Social ha de entenderse relacionada con el conjunto de nuestro sistema judicial. Por lo tanto, sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa en materia de seguridad social ni de la penal (delitos relacionados con los accidentes, los llamados delitos sociales).

**D) La Inspección de Trabajo.-** El E.T.A. no prevé la atribución de competencias a la Inspección de Trabajo en materia de trabajadores autónomos (y por lo tanto no las atribuye a la Administración laboral por vía de procedimientos de impugnación de las actuaciones de la Inspección). No obstante, por vía indirecta la Veduría laboral puede ejercer competencias que alcanzan a los autónomos y a los acuerdos profesionales; por ejemplo, si una cláusula de un acuerdo colectivo desarrolla un precepto en materia de prevención de accidentes, o si trata de cuestiones que alcancen a la Seguridad Social, dentro de los escasos límites en que caben pactos referidos al aseguramiento social.