

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La articulación de la mediación, conciliación y arbitraje en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo

Carmen SÁNCHEZ TRIGUEROS*
Francisco A. GONZÁLEZ DÍAZ**

RESUMEN: Los Acuerdos de Solución de Conflictos Extrajudiciales, desarrollados en la Comunidades Autónomas, se consideran una herramienta adecuada para la regulación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos de los TRADE. A pesar de ello, son pocas las Comunidades Autónomas que extienden el ámbito de aplicación de estos Acuerdos a los TRADE. Desde luego, por parte de los agentes sociales, ha existido un especial interés en fomentar la regulación de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Este acierto o desacierto en la apuesta debe venir acompañado de un impulso constante para que realmente se afiancen unos procedimientos esenciales en la relaciones entre TRADE y cliente que proteja a aquél ante la desigual posición que ocupa con respecto a éste.

Palabras clave: Solución extrajudicial, Conflictos laborales, Mediación, conciliación y arbitraje.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Ámbito subjetivo de los procedimientos de solución autónomos de conflictos en la LETA. 3. Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos de los TRADE: conciliación y mediación. 3.1. Conciliación o mediación ante órgano administrativo. 3.2. Conciliación o mediación ante acuerdos de interés profesional. 4. Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos de los TRADE: arbitraje. 5. Efectos del sometimiento a los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Profesora de la Universidad de Murcia.

** Profesor de la Universidad de Murcia.

Mediation, Conciliation and Arbitration Mechanisms in Law 20/2007 (The Statute on “Self-employment”)

ABSTRACT: Mediation, conciliation and arbitration are considered to be adequate tools to regulate the autonomous proceedings for resolving TRADE conflicts. Despite this, there are few Autonomous Communities that extend the use of Agreements for the Extrajudicial Resolution of Conflicts to TRADE. However, it is true that there has been a special interest in promoting the regulation of systems for extrajudicial resolution of conflicts on the part of social agents. The success or failure in this attempt should be accompanied by a constant impulse to really strengthen some essential procedures in the relationship between TRADE and client. In this way, a client, who occupies an unequal position with respect to TRADE, will be protected.

Key Words: Extrajudicial Resolution, labour conflicts, mediation, conciliation and arbitration.

1. Introducción

La Solución Extrajudicial de Conflictos parte de una regulación decidida y desarrollada por los agentes sociales, si bien, la importancia otorgada a sindicatos y asociaciones empresariales por la Constitución Española, como entes característicos del Estado social de Derecho, ha obligado al Estado a desarrollar un soporte a esta vía de solución de conflictos manifestada en normas sustantivas y procesales. De lo contrario, es decir, la obstaculización del uso extrajudicial para terminar un conflicto, acaba “siendo una conducta opuesta a las libertades fundamentales y al orden constitucional”¹.

Fruto de esta intervención estatal a favor de solución autónoma de conflictos debe señalarse el art. 8.1 del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre de relaciones de trabajo, que dispone la posibilidad de que, por la vía convencional, se establezcan procedimientos de solución de conflictos. Igualmente, se alude al arbitraje en los arts. 24 y 25. Dentro del Estatuto de los Trabajadores, la llamadas a estos procesos pacíficos de solución de controversias entre las partes, tiene su manifestación en el art. 91 que dispone que “en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos”.

Además, dentro de la norma procesal laboral, la alusión a este tema se dispersa en numerosos artículos, si bien, como señala la propia Exposición de motivos de la Ley de la Jurisdicción Social “se refuerza la conciliación extrajudicial y la mediación, el arbitraje”. Concretamente, el Título V se dedica a la evitación del proceso, refiriéndose el art. 63 a la necesidad de conciliación y mediación previas o el art. 65 a los laudos arbitrales.

No obstante, no debe olvidarse que la apuesta por estos procesos parte de la iniciativa de los agentes sociales, apoyada por los Gobiernos, que entienden la necesidad de, previamente a la apertura de un proceso judicial, acudir a métodos extrajudiciales de solución de conflictos. Dentro de esta evolución se ha dejado a un lado la intervención de la autoridad laboral como vía preferente de actuación y se ha desarrollado un sistema extrajudicial basado en acuerdos interprofesionales viéndose incrementada su utilización gracias a que los convenios colectivos han ido implantando

¹ Sempere Navarro, A.V., “Prólogo”, en AA.VV., *La Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales*, Eolas ediciones, León, 2014, p. 23.

esta vía autónoma de solución de controversias laborales².

Fruto de lo anterior, a nivel estatal, no fue hasta 1996 cuando se aprobó el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito por UGT y CCOO, por la parte social, y CEOE y CEPYME, por las organizaciones empresariales. Actualmente, se encuentra en vigor el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), que opta por la denominación “solución autónoma” con la idea de resaltar que las partes tienen un protagonismo decisivo a la hora de establecer la solución de sus discrepancias. Así, se posibilita la conciliación de intereses de las partes en unas situaciones conflictivas en donde se demanda una actuación rápida y eficaz que debe repercutir en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y en la defensa de la competitividad y la productividad de la empresa.

Por último, señalar que las respectivas Comunidades Autónomas, en la medida que han considerado, han desarrollado estos cauces autónomos de solución extrajudicial de conflictos. Y, en estos casos, es de suma importancia la referencia nacional en cuanto inspira el desarrollo de la normativa en los diferentes territorios del Estado.

Partiendo de esta situación de apoyo a la solución autónoma de conflictos, la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo continúa en esta misma línea al rubricarse su artículo 18 “Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos”. De manera concreta, la LETA se refiere a tres posibles situaciones de solución:

Conciliación: Entendida como el acto jurídico en que las partes en conflicto evacuan sus pretensiones ante un tercero el cual dirige su actuación a la búsqueda de una solución que satisfaga a la partes. Por tanto, la persona que realiza la labor de conciliador no impone una solución sino que más bien aproxima posturas y las partes serán las que alcancen, si llega a buen término la conciliación, una solución al conflicto tras las cesiones mutuas sobre sus respectivos planteamientos iniciales.

Mediación: Partiendo de los presupuestos comentados en la conciliación, en la mediación sí se advierte un papel más involucrado en la figura del mediador. Así, en estos casos, la función principal radica en que una vez analizadas las consideraciones ofrecidas por cada parte proponer una solución al conflicto basada en parámetros de equidad y justicia. Solución que las partes serán libres de aceptar o no, tras su estudio, y que se plasmará en un acuerdo.

Arbitraje: En estos casos, al igual que en los mencionados, las

² Porret Gelabert, M., “Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laboral”, *Revista Técnico Laboral*, n. 111, 2007, p. 11.

discrepancias entre las partes se someten a un tercero, el árbitro, que, sin embargo, a diferencia de los supuestos anteriores, emite una solución o laudo que vincula a los intervinientes como si fuera una sentencia judicial a la hora de exigir su cumplimiento.

En definitiva, nos encontramos ante unos sistemas de solución de conflictos laborales fruto de una evolución marcada por acontecimientos jurídicos, políticos y económicos. Así, el propio Tribunal Constitucional en la lejana sentencia de 271/1991, de 14 de noviembre, remarcaba que “la instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo”. Esto justifica que nuestro ordenamiento laboral haya apostado por el diseño de procedimientos que eviten, en la medida de lo posible, el acceso último a la vía judicial³.

En este contexto, desde el punto de vista político, la legalización de los sindicatos introdujo una gran capacidad de actuación en la regulación de las relaciones laborales que se ha materializado, precisamente, en el apoyo a estos sistemas de resolución extrajudicial de conflictos. Además, los vaivenes económicos de la última década han obligado al legislador a adoptar una posición determinante ante estos procesos que se ha materializado en impulsos recibidos tanto en las reformas laborales de 2010, 2011 o en la propia aprobación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Y son precisamente la conjunción de estos acontecimientos los que han llevado a extender estos mecanismos de solución autónoma de conflictos a un grupo de usuarios que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo Autónomo (en adelante, LETA) en aras a “una mejor convivencia laboral”⁴ y con la idea de introducir ciertas medidas puntuales de protección⁵, todo ello desde la perspectiva de los buenos resultados cosechados por sistemas

³ Tascón López, R., “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desideratum legal y el ostracismo social”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n. 10, 2009, p. 209.

⁴ Fernández-Costales Muñoz, J., “Mediación, conciliación y arbitraje en el ordenamiento laboral español. La solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León. El acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (ASACL)”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, n. 35, 2015, p. 9.

⁵ Galiana Moreno, J.M. y Selma Penalva, A., “El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del Estatuto del trabajo autónomo. Aportaciones prácticas del RD 197/2009 que desarrolla la Ley 20/2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo y e Inmigración* n. 83, 2009, p. 292.

extrajudiciales existentes en el ámbito laboral y de consumo.

A través de los siguientes apartados se trasladará una visión del funcionamiento de estos sistemas en las relaciones laborales en las que los sujetos concurrentes sean los trabajadores autónomos dependientes⁶ y respecto a los que el legislador se ha mostrado partidario del fomento de estos procedimientos calificados como marginales⁷.

2. Ámbito subjetivo de los procedimientos de solución autónomos de conflictos en la LETA

Lo primero que debemos matizar se refiere a los sujetos que pueden participar en estos procedimientos de solución de conflictos autónomos. Debe recordarse que el ámbito de aplicación de la LETA se extiende a “las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena” (art. 1). Es decir, a los trabajadores autónomos en un sentido clásico. Junto a ellos, la regulación contenida en la LETA – según el art. 1.2.d – se extiende, entre otros colectivos, a los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Con estos datos, observamos que, al mencionar los procedimientos de solución autónoma de conflictos, se encuentran referidos exclusivamente a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, puestos que estos procesos se regulan en el Capítulo III del Título II LETA dedicado a este colectivo.

Así las cosas, el Estatuto del Trabajo Autónomo deja excluidos de poder acceder a estos procedimientos al trabajador autónomo en sentido clásico. No debe sorprendernos esta opción legislativa si nos detenemos un momento a reflexionar sobre los sujetos que participan en los conflictos dependiendo de si nos encontramos ante un trabajador autónomo o un trabajador autónomo económicamente dependiente.

En el caso del trabajador autónomo los conflictos que pueden surgir con sus clientes no dejan de estar enmarcados dentro de un proceso civil,

⁶ Montoya Melgar, A. y Martín Jiménez, R., *Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio*, ed. Thomson Civitas, Pamplona, 2007, p. 46, señalan que la opción reguladora de un estatuto proclama ya la ambición del legislador de dotar de un sistema de derechos y deberes a los trabajadores autónomos, en paralelo al que existe desde 1980 para los trabajadores dependientes.

⁷ Pérez Agulla, S., *El Trabajo Autónomo. Un estudio jurídico*, Tesis doctoral, UCM, Madrid, 2009, p. 376.

fruto de una relación mercantil, en donde el Derecho del Trabajo se encuentra ajeno. Es por ello, que desde la Federación Nacional de trabajadores autónomos y la Asociación Española de Mediación (ASEMED), se firmó un convenio de colaboración entre ambas entidades para la realización de proyectos relacionados con la implantación de la mediación y arbitraje entre los trabajadores autónomos.

En el caso del trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante, TRADE), el enfoque, como reconoce el propio Estatuto del trabajo autónomo, es diferente. Nos encontramos con una persona que realiza su prestación laboral, casi en exclusiva, para un determinado cliente, lo que le somete a determinadas notas propias del contrato de trabajo como la dependencia. Es decir, el estar a caballo entre un trabajador por cuenta propia y un trabajador por cuenta ajena, justifica que la LETA sitúe al TRADE como beneficiario de ciertas instituciones que quedan reservadas a los trabajadores por cuenta ajena. Así, es el caso de la negociación colectiva, que se expande a los TRADE a través de los Acuerdos de Interés Profesional (art. 13 LETA) o la solución extrajudicial de conflictos laborales (art. 18 LETA).

Además, el propio art. 19 LETA señala entre los derechos de las asociaciones de trabajadores autónomos el de participar “en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional”. En la medida que estos Acuerdos de Interés Profesional limitan su eficacia a los TRADE, encontramos un argumento más para señalar a éstos como únicos beneficiarios de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, excluyendo a los trabajadores autónomos en su conjunto.

Por último, dentro del ámbito subjetivo sobre quienes resulta pertinente aplicar estos procedimientos autónomos de solución de conflictos debemos mencionar al trabajador económicamente dependiente en el sector de los agentes de seguros. Nos referimos, concretamente, a los agentes de seguros exclusivos y agentes de seguros vinculados que cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 11 LETA. Desde el momento que cumplan estas condiciones, estarán sujetos, como trabajadores autónomos económicamente dependientes, al capítulo III del Título II LETA y, por tanto, se le abre la posibilidad de acceder a la conciliación, mediación o el arbitraje.

Concretamente, para estos agentes de seguros, el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de

asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, les reconoce en su art. 11, la posibilidad de que en el contrato de agencia de seguros las partes puedan someter sus eventuales discrepancias, relativas al régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, a la mediación o arbitraje.

3. Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos de los TRADE: conciliación y mediación

Con la doble finalidad de, por un lado, evitar el colapso de los órganos judiciales y, por otro, evitar a los afectados desembolsos económicos innecesarios, y con cierto grado de paralelismo con respecto a los trabajadores por cuenta ajena, la LETA regula una serie de procedimientos extrajudiciales como la conciliación, mediación o arbitraje. Concretamente, el art. 18.1 LETA contempla la conciliación o mediación como requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes⁸. Estos procedimientos se realizarán⁹:

- a) Ante el órgano administrativo que ejerza estas funciones, sin distinguir entre conflictos colectivos o individuales¹⁰.
- b) Órganos específicos de solución de conflictos, instituidos en los Acuerdos de Interés Profesional.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena la regulación de estos procedimientos se ha realizado a través de los sucesivos Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales¹¹, para conflictos colectivos y con el soporte administrativo y de gestión del Servicio de Mediación y Arbitraje; teniendo en cuenta, además, los desarrollos autonómicos en la

⁸ Goerlich Peset, J.M., Pedrajas Moreno, A. y Sala Franco, T., *Trabajo Autónomo: nueva regulación*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 124.

⁹ Se muestra de este modo, la evidente voluntad del legislador de que en los litigios entre TRADE y cliente también tenga lugar el preceptivo intento de conciliación previa. Fernández-Costales Muñiz, J. y Álvarez Cuesta, H., *Régimen profesional, derechos colectivos y seguridad social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. Eolas, León, 2009, p. 86.

¹⁰ Roqueta Buj, R., “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos”, *Revista Temas Laborale*, n. 114, 2012, p. 27. Igualmente, Hernández Nieto, J.A., “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n. 11, 2010, p. 191.

¹¹ Actualmente, se encuentra en vigor el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial). BOE de 23 de febrero de 2012.

materia¹². Por ello, desde el momento en que los conflictos entre TRADE y cliente se atribuyen a la jurisdicción social, parece lógico que los órganos judiciales sociales actúen conforme al procedimiento social y apliquen a estos colectivos las reglas procesales laborales correspondientes a los trámites previos al proceso de la relación laboral común.

El problema en esta cuestión surge desde el momento que, como acaba de señalarse, respecto al trabajador por cuenta ajena hay un aparato que permite el ejercicio de estas acciones con total normalidad, pero sin embargo, para el TRADE su desarrollo todavía es escaso tanto en lo relativo a la constitución de órganos administrativos¹³ como en la creación de órganos específicos contenidos en los Acuerdos de Interés Profesional. En cualquier caso, según el art. 18.2 LETA, se regirá por los principios de gratuidad (en un intento de aligerar la desigualdad en que se encuentran el TRADE y el cliente principal), celeridad, agilidad (ante la urgencia de resolver las controversias planteadas) y efectividad (traducida en el efecto de fuerza ejecutiva entre las partes).

Estos principios casan con los contemplados en el III Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales (ASEC III), vigente en el momento de aprobación de la LETA. En el actual acuerdo (V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos) se extienden los principios de este procedimiento: principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad. Extensión de principios que debe extrapolarse a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos entre los TRADE y su cliente.

Únicamente, respecto al principio de la gratuidad en la LETA debe comentarse que ha quedado algo diluido por cuanto no se garantiza la cobertura financiera por los poderes públicos de estos sistemas¹⁴.

¹² Sobre los diferentes sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, véase AA.VV., *La Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales*, Eolas ediciones, 2014.

¹³ Selma Penalva, A., “El trabajador autónomo económicamente dependiente”, en AA.VV. (Luján Alcaraz, J. dir.), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. Laborum, Murcia, 2007, p. 193, señala que no resulta descabellado pensar que podrán crearse órganos administrativos específicos.

¹⁴ Molina Navarrete, C. y García Jiménez, M., “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”, AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A. dirs.), *El Estatuto del Trabajador Autónomo*, ed. Comares, Granada, 2009, p. 206.

3.1. Conciliación o mediación ante órgano administrativo

Aunque la LETA contempla para estos procedimientos la creación de órganos *ad hoc*, también podrían actuar como órganos administrativos los actuales servicios de mediación, arbitraje y conciliación¹⁵. En este sentido, en Aragón, no se crea como tal un órgano administrativo pero se atienden las solicitudes de conciliación/mediación entre TRADE y cliente-empresa, dentro de los servicios públicos de mediación, arbitraje y conciliación previstos para empresario-trabajador por cuenta ajena.

Concretamente, en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, se señala que los “procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo serán de aplicación a trabajadores y trabajadoras, incluidos los que tengan la consideración jurídica de autónomos económicamente dependientes”. Igualmente, en Cantabria, el art. 4.3 del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales prevé que “la mediación-conciliación celebrada ante el Orecla cumple la exigencia de conciliación previa a la vía judicial que establecen los artículos 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para determinados tipos de conflictos individuales, incluidos los previstos en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo”. En Navarra, el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, incluye a “las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de éstos”. En otras ocasiones no lo mencionan los Acuerdos autonómicos pero se realiza la mediación-conciliación en los organismos previstos, en principio, para trabajadores por cuenta ajena¹⁶.

En un punto intermedio – entre órgano administrativo propio y actuales servicios públicos autonómicos de mediación y arbitraje –, en otras palabras, como órgano híbrido administrativo en la solución de estos conflictos, debe hacerse referencia al Tribunal TRADE de Cataluña. Actualmente, constituye la única referencia en España en donde se ha creado un órgano administrativo para el ejercicio de las labores de apoyo en los procesos de conciliación o mediación y arbitraje en que puedan encontrarse los trabajadores autónomos económicamente dependientes con sus clientes.

¹⁵ Montoya Melgar, A. y Martín Jiménez, R., *Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, op. cit.*, p. 238.

¹⁶ Tal procedimiento se sigue también en Andalucía, en Asturias (UMAC-Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación) o La Rioja (Tribunal Laboral de La Rioja).

El origen de este Tribunal se encuentra en el acuerdo de 9 de junio de 2008, por el que el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional, consideró oportuno la ampliación del ámbito funcional del Tribunal Laboral de Cataluña, mediante la creación del Tribunal TRADE de Cataluña (en adelante, TTC), dando entrada a la solución de conflictos entre los TRADE y las empresas para las que prestan servicios¹⁷. En el mencionado Acuerdo se señala que este nuevo Tribunal será dotado de un reglamento propio.

Así, el TTC regula como procedimientos específicos la conciliación, la mediación y el arbitraje para la solución de los conflictos que le sean planteados. Por ello, el propio reglamento del TTC señala como cometido esencial “promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y procedimientos encaminados a la solución de los conflictos individuales o plurales, que se deriven de las relaciones de los trabajadores autónomos económicamente dependientes con las empresas para las que ejecutan sus actividades”. Todo ello, en plena coincidencia con lo que señala el art. 18.2 LETA bajo los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

Concretamente, la actuación se referirá a los conflictos que le sean sometidos abarcando tanto los jurídicos como los de interés.

Respecto a la mediación – también extensible a la conciliación –, la actuación del TTC se enfoca hacia una doble intervención:

a) En la negociación de acuerdos de interés profesional, tanto en su iniciación y sistematización, y en los casos en que las negociaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias entre las partes que impiden alcanzar un acuerdo.

b) Respecto a aquellos aspectos de la regulación de las actividades ejecutadas por los trabajadores autónomos económicamente dependientes, que la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo no establece específicamente, o que pueden ser objeto de negociación: vacaciones, descanso semanal, festivos, cuantía máxima de la jornada de actividad, tiempo máximo de realización de actividad superior al pactado, casos de interrupción justificada de la actividad profesional, cuantía de la indemnización en caso de resolución del contrato.

Con relación al procedimiento de conciliación se considera requisito imprescindible la voluntariedad en el acceso al servicio. Se entiende que las partes están de acuerdo en la intervención del TTC:

1. Después de la solicitud inicial de una de las partes, y efectuada la comparecencia de la otra parte ante la citación del TTC sin que haya

¹⁷ Resolución TRE/2946/2008, de 25 de agosto (DOGC de 8 de octubre).

habido oposición a la celebración del acto de conciliación.

2. Cuando dentro del contrato que regule las actividades de los TRADE con las empresas, se incluya una cláusula en la cual las partes se sometan, expresa e individualmente, al procedimiento de conciliación regulado por el TTC.

3. Cuando se incluya una cláusula de sometimiento al procedimiento de conciliación del TTC en acuerdo de interés profesional siempre que el ámbito territorial quede limitado a la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Una vez las partes se sometan a la decisión del TTC de manera libre y expresa se producirá – tras cinco días hábiles – el acto de conciliación, cuya acta recogerá una de las siguientes posibilidades:

a) Avenencia: El acuerdo adoptado pondrá fin al conflicto planteado por las partes, con la obligación de cumplir lo recogido en el mismo, en línea con lo establecido en el art. 18.3 LETA, y con la fuerza ejecutoria contenida en el art. 68 Ley de Jurisdicción Social.

b) Sin avenencia: En estos casos la celebración del acto de conciliación se utilizará a efectos de futuras reclamaciones en vía jurisdiccional.

c) Otras situaciones: Intentado sin efecto, desistimiento o archivo.

Con relación al procedimiento de mediación, la tramitación se inicia en el TTC bien mediante solicitud de ambas representaciones (cumplimentado un modelo normalizado), bien mediante el sometimiento expreso al trámite de mediación, una vez finalizado el acto de conciliación sin avenencia o, por último, mediante la inclusión de una cláusula obligacional de sometimiento al trámite de mediación en el contrato o Acuerdo de Interés Profesional.

Una vez celebrado el acto de mediación, los mediadores elaborarán un acta con dos posibilidades:

a) Con avenencia: Se producen los mismos efectos que los señalados anteriormente en el caso de conciliación con avenencia.

b) Sin avenencia: En este caso se incorpora al acta una propuesta mediadora frente a la que las partes tienen dos opciones. Por un lado, pueden aceptar la propuesta comprometiéndose a su cumplimiento y con la fuerza ejecutoria contenida en el art. 68 de la Ley de Jurisdicción Social y, por otro, pueden no aceptarla terminando el procedimiento sin avenencia y abriendo la puerta a posibles reclamaciones en vía jurisdiccional.

3.2. Conciliación o mediación ante Acuerdos de Interés Profesional

Respecto a este punto resulta interesante comenzar recordando que el Acuerdo de Interés Profesional, (en adelante, AIP), se regula en art. 13 LETA¹⁸. Como se ha señalado por la doctrina, constituye una de las principales novedades sobre las fuentes de regulación del trabajo autónomo¹⁹, que abarcará cualquier aspecto que presente interés desde el prisma del trabajo autónomo dependiente²⁰.

Junto a esta novedad debe destacarse que la importancia del AIP deviene en que cualquier cláusula del contrato individual de un TRADE asociado a una asociación o afiliado a un sindicato de autónomos, será nula en tanto vaya contra lo dispuesto en el AIP firmado por la asociación o sindicato que le sea de aplicación al TRADE por haber prestado su consentimiento²¹.

Por ello, estos acuerdos se concertarán entre las asociaciones²² o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad²³, respecto a materias como condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación, debiendo concertarse siempre por escrito.

Además, a este contenido primario de los AIP mencionado en el art. 13

¹⁸ Según, Miñarro Yanini, M., “Acuerdos de Interés Profesional y negociación colectiva: ¿Falsos o verdaderos convenios?”, *Revista CEF Trabajo y Seguridad Social*, n. 401-402, 2016, p. 154, en esta modalidad de acuerdos se refleja la necesidad de compensar la mayor vulnerabilidad del colectivo TRADE respecto de la figura común, pues la dependencia económica conlleva una paralela mayor debilidad en su posición contractual que, al igual que lo que sucede respecto del tipo de trabajo asalariado, requiere equilibrarse mediante el ejercicio de poderes de autonomía colectiva.

¹⁹ Martín Valverde, A., “El Estatuto del Trabajo Autónomo: Balance sumario y perspectiva”, *Revista Temas Laborales*, n. 100, 2009, pp. 139-140.

²⁰ Llorente Sánchez-Arjona, M., “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *Revista Temas Laborales*, n. 102, 2009, p. 162.

²¹ De esta forma, como señala Lluís y Navas, J., “Los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos”, *Revista Actualidad Laboral* n. 4, 2010, los AIP entran en la esfera del norma de derecho necesario absoluto.

²² Esto supone, según Pérez Amoros, F., “Trabajador autónomo económicamente dependiente en el ordenamiento español: una figura controvertida y contradictoria”, *Revista Derecho Laboral*, n. 257, 2015, que las asociaciones, por mandato legal, son titulares de derecho colectivo.

²³ Por ello, en AA.VV., *Nuevo Estatuto del Trabajador Autónomo*, ed. Francis Lefebvre, Santiago de Compostela, 2007, p. 77, se mantiene una cierta similitud entre el AIP y los convenios extraestatutarios.

LETA, se prevé la incorporación de un contenido secundario relativo al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos tal como, expresamente, prevé el art. 18.1 LETA. Serán pues los AIP los que regulen y creen procedimientos y órganos específicos dirigidos a elaborar acuerdos en caso de discrepancias entre el TRADE y el cliente²⁴. Precisamente, la creación de estos órganos puede conducir a generar confusión debido a la cercanía entre ellos y las Comisiones de Interpretación y Aplicación de un convenio que pueden constituirse en el ámbito laboral y que, aunque sirven para evitar conflictos²⁵, “en ningún caso pueden sustituir al trámite de la conciliación previa ante el órgano administrativo competente”²⁶.

Tras una década desde la aprobación de la LETA, se podrían haber generado una gran cantidad de acuerdos firmados; entre otras razones porque podía pensarse que el reconocimiento legal de esta opción negociadora se sustentaba sobre una demanda del colectivo de autónomos²⁷. Sin embargo, no ha sido así y junto a los pocos AIP también nos encontramos con la dificultad de su localización en tanto no es obligatorio ni el depósito ni la publicación de los mismos²⁸.

En el caso del AIP Panrico y AIP Bimbo, se acuerda la intervención para todos los conflictos, de naturaleza colectiva, que surjan entre el colectivo

²⁴ Agote Eguizábal, R. y Nieto Arizmendiarieta, E., “Jurisdicción y procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos”, AA.VV. (Del Rey Guanter, S. dir.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 367, señalan que estos instrumentos de resolución de conflictos se equiparan a lo regulado en el ámbito laboral común por el art. 91 ET.

²⁵ En este punto debe señalarse el importante papel que se le asigna a las Comisiones paritarias de los convenios colectivos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

²⁶ Selma Penalva, A., *op. cit.*, p. 194.

²⁷ Castro Argüelles, M.A., “Los Acuerdos de Interés Profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Anales de Derecho*, n. 29, 2011, p. 36.

²⁸ Sobre esta cuestión destacar que, no obstante, la normativa autonómica, en la regulación del Registro de asociaciones profesionales de interés profesional, se ha pronunciado, en ocasiones, sobre la necesidad de depósito y publicidad de los AIP. En este sentido, Cataluña prevé en el art. 9 del Decreto 18/2010, de 23 de febrero, de aplicación en Cataluña del Estatuto del trabajo autónomo, el depósito y publicación de los AIP. En Andalucía, dando un carácter voluntario, el art. 14 Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo, dispone que los AIP “podrán ser presentados a los solos efectos de depósito y publicidad en el Registro de Acuerdos de Interés Profesional que se constituirá al efecto en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. En el plazo máximo de diez días desde su presentación en el registro, se dispondrá su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, siempre y cuando el acuerdo reúna los requisitos establecidos legalmente”.

de transportistas autónomos a los que se aplica el AIP y Panrico o Bimbo y, de manera obligatoria, antes de preceder a la correspondiente acción jurisdiccional. El conflicto colectivo, entienden ambos Acuerdos de Interés profesional, se produce cuando el conflicto afecte un mínimo del 30 % de los transportistas autónomos del territorio correspondiente, computándose a estos efectos, exclusivamente, a aquellos transportistas a los que les sea de aplicación el Acuerdo de Interés Profesional. Para ello, acuerda que el sistema de resolución de conflictos será la mediación²⁹, siendo la Comisión Mixta la que designará al mediador³⁰.

Sin embargo, en el *AIP de Sertrans Cataluña* aparece la Comisión paritaria Interpretadora del Convenio que se constituye para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del acuerdo. De este modo, se limita, de entrada, las opciones de solución de conflictos, a cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre interpretación o aplicación de materias del Acuerdo³¹; que tendrá que ser sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa administrativa. Siempre y cuando, como en el caso de los AIPs de Bimbo y Panrico tenga carácter de conflicto colectivo. Este carácter colectivo del conflicto también se exige en el *AIP Lozano Transportes*, si bien, se considera, a diferencia Bimbo y Panrico, que concurre “tal carácter colectivo cuando la cuestión objeto de controversia afecte a un mínimo del 25% de los transportistas del centro de trabajo, computándose para ello aquellos transportistas a los que les sea de aplicación el AIP”.

Respecto al procedimiento, resultan curiosos los Acuerdos de Interés Profesional tanto de Panrico como de Bimbo, en cuanto que exigen un doble requisito de admisibilidad. Por un lado, lo que podemos denominar la pre-mediación de la Comisión Mixta que tiene entre sus funciones la de “mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Interés Profesional” y, por otro, la incorporación, a la solicitud, de la Resolución dictada por la Comisión Mixta (a lo que nos hemos referido como pre-mediación).

Tanto en AIP Bimbo como AIP Panrico el procedimiento se inicia por

²⁹ El propio AIP Panrico, lo define como “la intervención de un tercero imparcial para favorecer la solución de una controversia que afecta a las distintas partes que integran una relación contractual de prestación de servicios”.

³⁰ En otros Acuerdos de Interés Profesional, se menciona la Comisión de Seguimiento, caso del AIP Bimbo (art. 36) o, en el caso del AIP Lozano Transportes, la Comisión mixta (art. 78).

³¹ Del mismo modo, el AIP DSV Road Spain crea una Comisión paritaria que actuará en los conflictos que se susciten con relación a las materias contenidas en el AIP.

solicitud de ambas partes del conflicto o a instancia de parte ante el mediador designado a quien deberán informar tanto de las materias sobre las que versa el conflicto como de las propuestas de solución que hacen las partes o la parte solicitante.

A continuación, el mediador examina la cuestión planteada y cita a las partes para la realización de un Acto de Mediación, en el que intentarán llegar a un acuerdo. De no producirse acuerdo en el “primer asalto”, el mediador, – segundo asalto – realizará una última propuesta de la que dejará constancia en el acta final levantada al efecto, y en la que, igualmente, se reflejarán las posiciones y/o propuestas que las partes hubieran realizado durante el desarrollo de la mediación.

El procedimiento en el caso del AIP de Sertrans Cataluña se encuentra sometido igualmente a dos asaltos, uno primero – con carácter mediador – en donde interviene la Comisión paritaria. Y en caso de imposibilidad de acuerdo se fija como órgano actuante, dentro del segundo asalto, a la Junta Arbitral de Transportes de Cataluña. Tanto la composición, como sus reglas de funcionamiento y de adopción de acuerdos se fijan en el AIP. Incluso, las resoluciones que adopten se incorporan al texto del acuerdo de interés profesional, formando parte del mismo (art. 11.4.2º).

En el caso del *AIP Lozano Transportes*, la Comisión mixta actúa como mediadora en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del Acuerdo de interés profesional. La Comisión mixta deberá resolver el conflicto planteado en el plazo de 15 días; mientras que para aquellos asuntos que revistan carácter extraordinario, el plazo de resolución será de 72 horas. Para ello, la Comisión mixta podrá ser convocada, indistintamente, por cualquiera de las partes que la integran. Para la adopción válida de decisiones en el seno de la Comisión mixta se requerirá el acuerdo de ambas partes.

La actuación procedimental resulta más sencilla en el caso del AIP DSV Road Spain, en tanto que la Comisión paritaria en la medida de lo posible, solucionará los conflictos que pudieran surgir como consecuencia de la interpretación del Acuerdo. Ambas partes acuerdan poner en conocimiento de la Comisión paritaria, las dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Acuerdo de Interés profesional. Para que dicha Comisión emita un informe y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la

jurisdicción competente³².

Dos consideraciones finales que se tratan en algunos AIPs se refieren al lugar de la mediación y su coste. En el caso de AIP Bimbo y AIP Panrico, salvo que el mediador, de manera excepcional, decida lo contrario, el Acto de la Mediación se desarrollará en la localidad donde se originó el conflicto. Por su parte, el AIP de Sertrans Cataluña fija como domicilio de la Comisión paritaria cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes.

Con relación al coste ambos Acuerdos de Interés Profesional, Bimbo y Panrico, consideran que los costes y gastos en que incurran las partes como consecuencia de la celebración de los Actos de mediación serán satisfechos por la Empresa. Si bien, el AIP de Bimbo añade que “salvo que se someta a mediación una petición que sea calificada sin fundamento por parte del mediador, o sea una cuestión que se hubiera resuelto anteriormente, en cuyo caso cada parte asumirá a partes iguales los costes del mediador”.

Por último, resulta destacable dentro de este apartado la controversia suscitada por la Comisión de Seguimiento del AIP Bimbo que acuerda por unanimidad, proceder a plantear a la Comisión de Seguimiento del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales que las controversias colectivas que se puedan dar en AIP Bimbo sean sometidas al SIMA. En este caso, la reacción de la CEOE fue adoptar una postura contraria basándose en la imposibilidad de que un Acuerdo de eficacia limitada como el de los TRADE Bimbo se integre en el sistema del V ASAC, de eficacia general y directa³³.

4. Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos de los TRADE: arbitraje

Junto a los sistemas anteriores de evitación del conflicto – mediación o conciliación –, se abre una tercera vía para el TRADE con relación a las discrepancias que puedan surgirle con su cliente. Se trata del arbitraje que, en cualquier caso y a pesar de la referencia contenida en la LETA, era una posibilidad de resolución de conflictos que se contempla con anterioridad a la aprobación del Estatuto, regulada en la Ley 60/2003, de Arbitraje.

³² Art. 9 AIP DSV Road Spain.

³³ Basan su postura en la inseguridad jurídica que generaría la administración dentro del Sistema ASAC a los destinatarios del Acuerdo de eficacia limitada y la dificultad de gestión, sobre todo, ante la aparición de otros acuerdos de interés profesional. STS de 30 de noviembre de 2015 (recurso casación 367/2014).

Así, las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. En un principio se contemplaba la posibilidad de dotar de gratuidad a estos procedimientos cuando se tratara de controversias colectivas, asumiendo las Administraciones Públicas competentes la obligación de proporcionar los recursos económicos precisos para un funcionamiento efectivo de los mismos. Durante la tramitación parlamentaria de la LETA se eliminó esta posibilidad³⁴.

Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto³⁵. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional. Incluso, el carácter voluntario mencionado anteriormente puede quedar anulado en los casos en que se incorpore la obligatoriedad a su sometimiento en el AIP.

De este modo, se presenta la figura del arbitraje para el TRADE como algo casi equiparable, en su definición y procedimiento, al arbitraje al que se pueda someter un conflicto planteado por trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, el rasgo diferenciador viene a la hora de aplicar el Derecho supletorio. Así, el art. 18.4 LETA remite a la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, cuyo art. 1.4 excluye, expresamente, de su ámbito de aplicación a los arbitrajes laborales.

Igualmente, la alusión a la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres contempla, en su art. 37 y ss. que las Juntas Arbitrales del Transporte, como órgano encargado de resolver las controversias de carácter mercantil surgidas en relación con el cumplimiento de los contratos. Y, en cualquier caso, se contempla la alusión a cualquier otra normativa específica o sectorial.

La utilización de la mencionada normativa supletoria, alejada del ordenamiento laboral, no puede conducir a una errónea interpretación consistente en que los laudos arbitrales que se depongan en este colectivo quedan fuera del orden social. Y ello es así, no sólo porque estos laudos se equiparan a sentencia firme sino porque la “vinculación de su régimen jurídico ya al pacto individual ya al pacto colectivo obliga a incluir esta

³⁴ AA.VV., *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajo autónomo*, Informe de la Comisión de expertos para la elaboración de un Estatuto de Trabajo Autónomo, ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, p. 251.

³⁵ Fernández Orrico, F.J., “La contradictoria figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol. I, n. 3, 2008, p. 246.

materia dentro del orden social”³⁶. De tal forma que no parece apropiado separar el orden jurisdiccional competente en función del régimen jurídico que se aplique en la resolución arbitral del conflicto entre el TRADE y el cliente; así si el régimen jurídico procede de pactos entraría la jurisdicción social, pero si tiene su fundamento en normas sectoriales, la jurisdicción civil o mercantil.

En definitiva, nos encontramos con una difícil situación en donde se pretende casar procedimientos de arbitrajes civiles aplicándolos al orden social, con las dificultades que esto comporta. Así, lo que para un autónomo y su cliente puede parecer normal, en el orden civil, consistente es pactar el sometimiento de un determinado conflicto a arbitraje; en el orden social, no lo es, pues se considera requisito indispensable para la validez del pacto de sometimiento a arbitraje a una controversia individual que dicho pacto se alcance una vez haya nacido la controversia que dará lugar al arbitraje, “pues se considera un efecto de la capacidad de transacción de las partes en el proceso”³⁷.

El origen de esta distinción parte de la distinta posición en que se sitúan las partes. Así, en la relación de un autónomo con su cliente concurre un nivel de autonomía amplio entre ambas partes que no hace necesario impedir el pacto *a priori* de someter una cuestión conflictiva entre ambos a arbitraje. Sin embargo, en el ámbito laboral, desde el inicio de la relación, la posición entre empresario y trabajador es diferente, dotándose a aquél de una serie de poderes y posición de superioridad sobre éste. Así, evitando que trabajador y empresario pacten *a priori*, ante una controversia futura, un arbitraje se atiende, perfectamente, a indisponibilidad de derechos legales o convencionales³⁸.

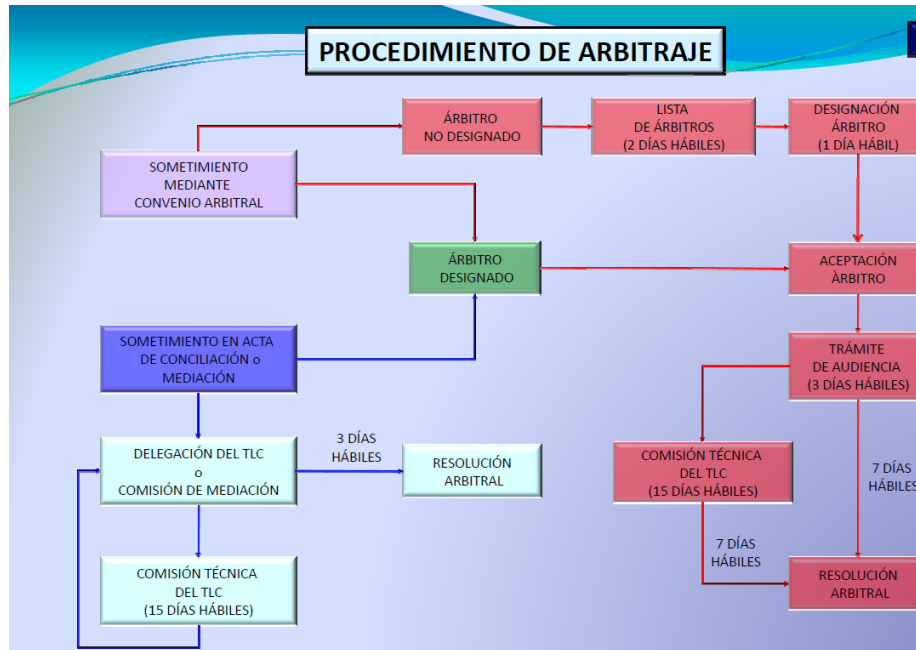
Todo lo anterior nos sirve para entender por qué la LETA ha introducido este arbitraje civil en una pseudo relación laboral. Y es que el TRADE, como trabajador autónomo, se apoya en la preeminencia de la autonomía de la voluntad configurando su relación con el cliente más como un autónomo que como un trabajador dependiente, por lo que no nos debe resultar extraño la posibilidad de pactar, en el contrato TRADE-cliente, el sometimiento a arbitraje antes de que se suscite el conflicto entre las partes. Únicamente, deberían vigilarse posibles vicios de la voluntad que

³⁶ Molina Navarrete, C. y García Jiménez, M., “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *op. cit.*, p. 207.

³⁷ Agote Eguizábal, R. y Nieto Arizmendiarieta, E., “Jurisdicción y procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos”, *op. cit.*, p. 370.

³⁸ De forma más extensa, sobre esta cuestión, vid. Lázaro Sánchez, J.L. y López Barba, E., “El contrato de transacción como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos laborales”, *Revista La Ley*, n. 5457, 2002.

podiera contener el pacto de arbitraje contenido en el contrato. Desde un punto de vista práctico, nuevamente, en este asunto, nos sirve de referencia acudir al TTC cuyo Reglamento nos brinda un buen ejemplo del procedimiento a seguir por los TRADE frente a un arbitraje con su cliente.



Fuente: Guía de Funcionamiento Tribunal TRADE de Cataluña

5. Efectos del sometimiento a los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos

- A través de la mediación o conciliación se intenta evitar el litigio favoreciendo una resolución no sólo rápida, sino también pacífica del conflicto, en las que las partes mediante transacciones eluden la celebración del juicio. La consecuencia de que el conflicto entre TRADE y cliente llegue al juez social sin haber mediado conciliación o mediación previa – en los supuestos en que sea obligatoria – supone el incumplimiento de un presupuesto procesal que, en tanto que es controlables de oficio, tendrá como resultado que el secretario judicial, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del acto de conciliación o mediación en el plazo de quince días, contados a

partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado (art. 81.3 LJS).

- En tanto que el procedimiento de solución de conflictos se encuentre regulado por un AIP, lo dispuesto en este, sustituirá al intento de conciliación/mediación previsto en el art. 63 LRJS.

- La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado (art. 65.1 LRJS).

- Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, con lo que se aprecian los paralelismos existentes con la regulación contenida en la materia para los trabajadores por cuenta ajena³⁹. Así, lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto LRJS.

- En caso de conflicto colectivo, lo acordado en conciliación o mediación tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 LETA (art. 156.2 LRJS).

- También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral (art. 65.3 LRJS).

- Las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo (art. 65.4 LRJS).

- Respecto a los laudos arbitrales firmes, quedarán equiparados a las

³⁹ Barrios Baudor, G.L. y Apilluelo Martín, M., *Introducción al Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. Thomson Aranzadi, Pamplona, 2007, p. 137.

sentencias firmes, conforme a lo dispuesto en el art. 517.2 Ley 1/2000, de 7 de enero.

6. Conclusiones

1. Los Acuerdos de Solución de Conflictos Extrajudiciales, desarrollados en la Comunidades Autónomas, se consideran una herramienta adecuada para la regulación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos de los TRADE. A pesar de ello, son pocas las Comunidades Autónomas que extienden el ámbito de aplicación de estos Acuerdos a los TRADE. Sería interesante incluir dentro de ese ámbito a los TRADE como apuesta de los interlocutores sociales por alcanzar un sistema flexible, participativo y autónomo de solución extrajudicial de conflictos para el mayor número de trabajadores posible.

2. Desde luego, por parte de los agentes sociales, ha existido un especial interés en fomentar la regulación de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Este acierto o desacierto en la apuesta debe venir acompañado de un impulso constante para que realmente se afiancen unos procedimientos esenciales en la relaciones entre TRADE y cliente que proteja a aquél ante la desigual posición que ocupa con respecto a éste. De lo contrario, se consolidará un escenario, como el actual, ausente de un progreso en esta materia y asistiremos a un escenario futuro en que estos sistemas sean algo residual.

Esto resulta palpable, cuando – a nivel de conflicto colectivo – son escasos los AIP que se refieren a la solución extrajudicial de conflictos colectivos. Efectivamente, desde la aprobación de la LETA son cinco: Panrico (absorbida unos años después por Bimbo), Bimbo, Lozano Transportes, Sertrans Cataluña y DSV Road Spain.

3. Conectado con lo anterior, observamos como los Acuerdos de Interés Profesional aprobados se refieren a un sector donde se localizan un gran número de TRADEs, el transporte. Sin embargo, otros colectivos – igualmente numerosos – como los agentes comerciales o subagentes de seguros, se encuentran sin AIPs de referencia y, por tanto, alejados de la posibilidad de establecer cauces de resolución de conflictos colectivos propios. Debe, pues, haber un fomento de los AIPs en estos sectores de actividad.

4. No obstante, la apuesta por la regulación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos en los AIPs indica que el legislador ha realizado una apuesta por el establecimiento de sistemas diferenciados de los ya contemplados para los trabajadores por cuenta

ajena. Consideramos que, en este terreno, nos encontramos ante una materia común profesional y la especialización no debe venir de la construcción de un entramado institucional diferente.

7. Bibliografía

- Agote Eguizábal, R. y Nieto Arizmendiarieta, E., “Jurisdicción y procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos”, en AA.VV. (Del Rey Guanter, S. dir.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2007.
- AA.VV., *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajo autónomo. Informe de la Comisión de expertos para la elaboración de un Estatuto de Trabajo Autónomo*, ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- AA.VV., *Nuevo Estatuto del Trabajador Autónomo*, ed. Francis Lefebvre, Santiago de Compostela, 2007.
- AA.VV., *La Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales*, Eolas ediciones, 2014.
- Fernández Orrico, F.J., “La contradictoria figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol. I, n. 3, 2008.
- Fernández-Costales Muñoz, J. y Álvarez Cuesta, H., *Régimen profesional, derechos colectivos y seguridad social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. Eolas, León, 2009.
- Galiana Moreno, J.M. y Selma Penalva, A., “El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del Estatuto del trabajo autónomo. Aportaciones prácticas del RD 197/2009 que desarrolla la Ley 20/2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo y e Inmigración*, n. 83, 2009.
- Goerlich Peset, J.M., Pedrajas Moreno, A. y Sala Franco, T., *Trabajo Autónomo: nueva regulación*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- Lázaro Sánchez, J.L. y López Barba, E., “El contrato de transacción como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos laborales”, *Revista La Ley*, n. 5457.
- Llorente Sánchez-Arjona, M., “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *Revista Temas Laborales* n. 102, 2009.
- Lluís y Navas, J., “Los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos”, *Revista Actualidad Laboral*, n. 4, 2010.
- Martín Valverde, A., “El Estatuto del Trabajo Autónomo: Balance sumario y perspectiva”, *Revista Temas Laborales*, n. 100, 2009.

- Miñarro Yanini, M., “Acuerdos de Interés Profesional y negociación colectiva: ¿Falsos o verdaderos convenios?”, *Revista CEF Trabajo y Seguridad Social*, n. 401-402, 2016.
- Molina Navarrete, C. y García Jiménez, M., “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A. dirs.), *El Estatuto del Trabajador Autónomo*, ed. Comares, Granada, 2009, p. 206.
- Montoya Melgar, A. y Martín Jiménez, R., *Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio*, ed. Thomson Civitas, Pamplona, 2007.
- Pérez Águila, S., *El Trabajo Autónomo. Un estudio jurídico*, Tesis doctoral, UCM, Madrid, 2009.
- Pérez Amorós, F., “Trabajador autónomo económicamente dependiente en el ordenamiento español: una figura controvertida y contradictoria”, *Revista Derecho Laboral*, n. 257, 2015.
- Porret Gelabert, M., “Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laboral”, *Revista Técnico Laboral*, n. 111, 2007.
- Sempere Navarro, A.V., “Prólogo”, en AA.VV., *La Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales*, Eolas ediciones, León, 2014.
- Tascón López, R., “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desideratum legal y el ostracismo social”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n. 10, 2009.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo