



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



INFORMACIONS LABORALS

Juny 2018



Els “nous” treballadors de l’“economia col·laborativa”: a propòsit del concepte de treballador i l’aplicació del Dret del treball.

Un dels fenòmens vinculats a la digitalització dels models de negoci que han suscitat més polèmica i debat en el món de les relacions laborals ha estat el d’aquelles empreses que, estructurades al voltant d’una plataforma virtual, gestionada a través d’aplicacions i pàgines web, desenvolupen un servei de posada en contacte entre els demandants d’un servei (ja sigui persones que volen desplaçar-se, persones que volen menjar a domicili, etc.) i aquells subjectes disposats a prestar-lo (els propietaris d’un vehicle, els serveis de restauració). Es tracta d’un model que, popularitzat per Uber –d’aquí que es parli en ocasions d’“uberització” de l’economia–, s’estén progressivament a cada vegada més àmbits (repartiment i lliurament de mercaderies i correu, servei domèstic, serveis logístics i de reposició, entrenadors personals, etc.). Com destacàvem en el Butlletí de Notícies del Desembre del 2017, el marc jurídic s’haurà d’adequar a aquesta nova realitat i permetre la seva actuació, però, al mateix temps, garantir els drets d’altres subjectes afectats, entre d’altres, els treballadors que presten serveis en aquestes empreses i col·lateralment les empreses que, desenvolupant els seus serveis en formats “clàssics”, veuen en aquestes empreses una forma de competència deslleial pel que poden suposar d’elusió del marc legal.

Fins ara, les empreses que desenvolupaven aquests nous models de negoci es definien com a serveis electrònics d’intermediació propis de la societat de la informació i, per això, entre altres

“omissions” legals, no contractaven laboralment les persones que desenvolupaven els serveis. L’argument de fons era que la seva activitat era la intermediació, gestionar la col·laboració, no la prestació d’un servei. La sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea del 20 de desembre de 2017 va constituir un primer revés per a aquest argumentari, ja que, resolent una qüestió prejudicial plantejada pel Jutjat Mercantil núm. 3 de Barcelona, va considerar que l’activitat desenvolupada per Uber Systems Spain s’havia de considerar una activitat de transport i no un servei electrònic d’intermediació propi de la societat de la informació en els termes que defineix l’article 1.2 de la Directiva [98/34], cosa que habilitava els Estats perquè poguessin exigir-li el compliment de tota la normativa aplicable a aquell sector. La sentència no entrava a valorar quina era la naturalesa jurídica del vincle que unia els conductors amb Uber.

Una qüestió en la qual sí que entra la recent sentència de l’1 de juny de 2018 del Jutjat Social núm. 6 de València, respecte a la relació que existeix entre l’empresa Deliveroo i els seus riders. La resolució de la sentència considera que la relació que uneix la plataforma digital Deliveroo i un dels seus riders no és una relació mercantil com a treballador autònom, sinó una de laboral com a assalariat. Segons el parer de la magistrada, concorren les notes de dependència i alienitat pròpies d’una relació laboral per compte d’altri en tant que



- L'empresa era la titular de la plataforma virtual, i els riders no tenien cap mena d'organització empresarial.
- L'empresa organitza i controla la feina a través de la geolocalització en tot moment del treballador i del control de temps de cada repartiment.
- És l'empresa qui imparteix les instruccions i fixa els temps i normes de comportament del rider, i això encara que el treballador esculli les seves franges de treball.
- Els riders, dins del seu horari, no tenen llibertat per rebutjar comandes, ja que la negativa a prestar serveis pot determinar la seva baixa en el sistema.
- L'empresa fixa els preus dels serveis que realitza el treballador i estableix les condicions dels restaurants adherits i dels clients als quals presta els seus serveis, i el treballador desconeix quins són aquests restaurants, així com la identitat dels clients que sol·liciten el servei.

- Els riders són utilitzats com la marca de Deliveroo, ja que són "la imatge de la companyia de cara al client".

Encara que certament es tracta de la primera sentència que entra a analitzar el model laboral del repartiment a domicili mitjançant la col·laboració de treballadors autònoms i que davant d'aquesta sentència es poden interposar recursos, s'orienta en la línia que ha marcat el Tribunal Suprem en la sentència del 16 de novembre de 2017 respecte a uns traductors jurats que també prestaven serveis com a autònoms per a una empresa organitzada a través d'una aplicació informàtica i se situa en línia amb la posició de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que ja havia sancionat Deliveroo per entendre que els riders són falsos autònoms.

Arran d'aquesta sentència cal recordar, per les importants conseqüències econòmiques que se'n poden derivar, la conveniència de revisar la regularitat d'aquelles prestacions de serveis que es canalitzen a través de contractes mercantils, especialment quan aquestes es refereixen a prestacions que es troben en les zones d'incertesa entre el Dret del treball i el Dret mercantil.

Preacord en la negociació del IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva.

El recent dilluns 26 de juny els agents socials més representatius (CCOO, UGT, CEOE i CEPYME) van firmar, després de nou mesos de negociacions, un preacord del que serà el IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, amb una vigència prevista del 2018 al 2020.

Sense perjudici d'un comentari més a fons quan es produeixi la signatura definitiva, pendent encara del vistiplau intern de cadascuna de les organitzacions firmants, cal avançar alguns dels continguts més rellevants del preacord:

- Increment anual dels salaris "al voltant" del 2%, més un altre 1% addicional –lligat a "l'evolució de la productivitat, resultats, absentisme injustificat i altres", en funció del que s'acordi en cada conveni.
- Implantació de forma progressiva d'un salari mínim de conveni que ha d'arribar als 14.000 euros el 2020.
- Recuperació, tot i que amb una formulació genèrica i amb remissió a cada conveni, de les clàusules de revisió salarial vinculades a l'evolució dels preus. Així es preveu la possibilitat que els



convenis col·lectius determinin mecanismes d'actualització dels salaris, "tenint en compte els indicadors que en cada cas estimin aplicables els negociadors".

- Sindicats i empresaris també s'han posat d'acord per mantenir la vigència dels convenis mentre se n'està negociant la renovació.

- L'Acord dedica un annex als punts de consens entre sindicats i patronal, que ara han de ser negociats amb el nou Govern. Entre ells, destaca la reforma de l'article 42 de l'Estatut dels

Treballadors per evitar que la subcontractació deteriori les condicions laborals i incentivi la competència deslleial entre empreses. També reclamen mesures d'adaptació de jornada per evitar els acomiadaments.

En qualsevol cas, cal recordar que, com en les seves anteriors versions, el IV Acord no tindrà eficàcia normativa directa sinó obligacional, de manera que constitueix una mena de guia de recomanacions de les cúpules patronals i sindicals als negociadors dels diferents convenis.



L'acabament del contracte d'interinitat i la seva (no) indemnització. Un últim episodi?

El 5 de juny passat el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) dictava dues sentències que suposaven un nou episodi en la saga de sentències que va tenir en la del 14 de setembre de 2016 (assumpte De Diego Porras) el seu zenit. Cal recordar que en aquella sentència el TJUE va considerar contrari al dret comunitari, al principi d'igualtat, que els treballadors interins no tinguessin reconeguda una indemnització a l'acabament del contracte i que això va generar que alguns tribunals espanyols reconeguessin en aquests supòsits (l'acabament de contractes d'interinitat però fins i tot, en alguns casos, també per a altres contractes temporals) la mateixa indemnització que la que s'atorgava als treballadors fixos per l'extinció dels seus contractes per les causes objectives establertes en l'art. 52 ET (20 dies).

La nova doctrina del TJUE s'aparta, sense admetre-ho expressament, del criteri mantingut en l'assumpte De Diego Porras, i considera que una normativa com l'espanyola, que no preveu cap indemnització per als contractes d'interinitat (assumpte Montero Mateos) o una d'inferior en els supòsits d'extinció de contractes temporals (12 dies de salari per any de servei) que la prevista per a l'extinció de contractes indefinits (20 dies de salari per any de servei) (assumpte Grupo Norte Facility) és compatible amb el Dret comunitari.

En síntesi, els motius en els quals es fonamenta la nova doctrina del TJUE són, en primer lloc, la diferent expectativa de previsibilitat d'acabament contractual del treballador temporal i del treballador indefinit, i, en segon lloc, el fet que la indemnització prevista per a l'extinció per causes objectives ex art. 53 ET es reconeix igualment a tots dos col·lectius de treballadors, sense diferenciar la durada del seu contracte.

Encara que, amb aquestes dues noves sentències, el TJUE canvia el rumb del seu criteri en admetre l'adequació de la nostra normativa sobre els efectes de l'extinció dels contractes temporals, no podem afirmar que ens trobem davant d'una qüestió absolutament tancada, ja que en una d'aquestes sentències (assumpte Montero Mateos), el TJUE deixa oberta una porta oberta afirmant que correspon als tribunals nacionals "examinar si, tenint en compte la imprevisibilitat de la finalització del contracte i de la seva durada, inusualment llarga, pertoca requalificar-lo com a contracte fix". Una advertència que, de nou, ofereix marge per a la inseguretat jurídica i que imposa ser especialment cautelosos en aquells supòsits de contractació successiva prolongada, sobretot quan aquesta contractació no té limitacions temporals específiques en la llei (contracte d'interinitat).