

75
ANIVERSARI
1940 / 2015


ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940





Modificació i inaplicació del conveni col·lectiu. La irrellevància de l'entitat modificativa.

• El règim jurídic de la modificació o inaplicació del conveni col·lectiu estatutari va patir un important canvi amb la reforma legislativa del 2012. La lògica de la reforma es va situar en clau de facilitar l'operativitat d'aquesta mena d'actuacions per fer front a causes econòmiques (situacions econòmiques negatives, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes), tècniques, organitzatives o productives. En aquesta lògica se situaven mesures com les que especificaven quan s'havia d'entendre que existia una situació econòmica negativa (disminució del nivell d'ingressos ordinaris o vendes durant dos trimestres consecutius); les que ampliaven les matèries susceptibles de ser inaplicades (en afegir-se a les previstes —horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment i funcions— la jornada, la quantia salarial i les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social); les que preveïen que es pogués negociar amb una comissió ad hoc en els centres de treball que no tinguessin representació unitària o la intervenció, amb funcions decisòries, de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis o els seus anàlegs autonòmics en aquells supòsits en què no hi hagués acord.

La reforma del marc normatiu de la inaplicació també va tenir altres efectes: el marc normatiu de la inaplicació convencional va passar d'estar regulat en l'art. 41 a l'art. 82 del TRLET. Un canvi "geogràfic" que no va

esgotar els seus efectes en un pla formal sinó que va implicar dues grans conseqüències: d'una banda, que la inaplicació del conveni no generés cap dret perquè el treballador pogués rescindir el contracte amb dret a indemnització i, d'altra, l'aplicabilitat del procediment establert en l'art. 82.3 del TRLET amb independència del caràcter substancial o no de la modificació. D'aquesta manera, i com ja ha indicat el Tribunal Suprem, en la sentència 537/2017 del 29 de juny, l'empresa que pretengui inaplicar la regulació convencional, "encara que sigui de manera poc important en termes quantitativs", s'haurà d'ajustar al que estableix aquell precepte i per això acreditar la concurrència de causes que ho justifiquin i, sobretot, l'acord amb la representació dels treballadors o, si no, la decisió acordada en el si dels procediments de resolució de conflictes que fossin aplicables o per la Comissió Consultiva. Una aplicació de l'art. 82.3 del TRLET que no serà exigible quan:

- 1) la inaplicació es refereixi a un conveni extraestatutari; en aquest cas, el règim aplicable serà el que estableix l'art. 41 del TRLET i, per tant, només si la modificació és substancial es requeriran causes i negociació, no acord, i ni tan sols això quan la modificació sigui de poca importància.
- 2) es tracti d'inaplicar un conveni d'empresa i s'arribi a un acord amb la contrapart firmant, i s'eviti, d'aquesta manera, la necessitat d'acreditar causes.



3) la inaplicació o modificació estigui prevista en el mateix conveni.

Salari mínim interprofessional 2018.

El dimarts 19 de desembre passat, el govern i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives van acordar fixar un increment del salari mínim interprofessional del 4% per al 2018, amb el resultat de 736 euros al mes en 14 pagues (735,9 euros mensuals els treballadors amb una jornada completa), i negociar un camí per a la seva evolució anual que l'elevi fins als 850 euros al mes en 14 pagues el 2020.

A l'espera de la publicació del Reial Decret anual del salari mínim, no realitzada en data de 27 de desembre, i a la llum del seu projecte, cal destacar les següents dades:

- Les xifres de l'SMI per al 2018 establertes per a un treball a temps complet seran de 24,53 euros al dia, 735,9 euros al mes i 10.302 euros a l'any
- L'acord preveu arribar als 850 euros el 2020 (11.900 euros anuals), cosa que suposa una pujada del 20% respecte a l'SMI del 2017, i de gairebé el 30% respecte al del 2016, però aquests increments es condicionen al fet que el PIB real creixi cada any per sobre del 2,5%, i que es produeixi un increment de l'afiliació

mitjana a la Seguretat Social superior a les 450.000 persones.

- En relació amb els convenis que prenen com a referència el SMI per determinar el salari base o els complements salarials, la disposició transitòria primera de l'esborrany del Reial Decret estableix que, per a aquests casos, el salari mínim de referència que han d'utilitzar les empreses és el del 2016, "llevat que les parts legitimades acordin una altra cosa". En concret és l'SMI del 2016 (655 euros) actualitzat amb un increment d'un 2%, "segons l'objectiu a mitjà termini d'inflació del Banc Central Europeu", sense perjudici que el salari mínim de qualsevol treballador amb jornada completa no pugui situar-se per sota dels 735,9 €.

- Segons la memòria del projecte del Reial Decret, l'increment afectarà 533.978 treballadors, el 3,5% dels afiliats al règim general de la Seguretat Social, i sobretot, atenent als seus nivells salarials, a dones, estrangers, no qualificats i amb ocupacions temporals o parcials.

**Plataformes col·laboratives i crowdworking.****STJUE del 20 de desembre de 2017 .**

La incorporació i ús massiu de les tecnologies de la informació ha suposat, sens dubte, importants canvis en la forma en què es realitza el treball i, derivat d'això, en els problemes a què el Dret del Treball ha de fer front: robotització, control i protecció de dades, protecció de la intimitat, requalificació i readaptació professional... són només alguns dels àmbits o qüestions que se'ns plantegen.

La digitalització de les empreses i dels models de negoci suposa que les empreses adquireixin característiques que posen en tensió, des de la perspectiva de la seva aplicabilitat, un Dret sorgit i construït sobre la base d'empreses amb una dimensió física.

Sens dubte, el model de negoci més nou i que més qüestions planteja és el vinculat a les empreses que s'estructuren al voltant d'una plataforma virtual, gestionada a través d'aplicacions i pàgines web, mitjançant la qual desenvolupen un negoci consistent en la posada en contacte entre els demandants d'un servei i uns prestadors que es caracteritzen, en principi, per la seva fungibilitat i independència respecte a l'empresa que gestiona la plataforma... Es tracta del model que, popularitzat per Uber, s'estén progressivament a cada vegada més àmbits (repartiment i lliurament de mercaderies i correu, servei domèstic, serveis logístics i de reposició, entrenadors personals...). Les singulars característiques d'aquest model de negoci determinen un nombre important de qüestions i reptes. El marc jurídic s'ha d'adequar a aquesta nova realitat i permetre la seva actuació, però, al mateix temps, ha de garantir els drets d'altres subjectes afectats. Uns subjectes que no es limiten als treballadors que presten serveis en aquesta mena d'empreses sinó també a les empreses que, desenvolupant els seus serveis en formats "clàssics", veuen en aquestes empreses una forma de competència deslleial pel que d'elusió del marc legal poden suposar. A aquests efectes, Benjamin Edelman, a la revista "Harvard Business Review", escrivia un article titulat "El pecat original d'Uber: un model de negoci basat en la violació de la llei" (<https://goo.gl/SKEZTM>) i la revista "Fortune" xifrava en 4.100 milions de dòlars l'increment de costos que suposaria per a Uber que els seus conductors deixessin de ser autònoms i passessin a ser empleats per compte d'altri (<http://fortune.com/2015/09/17/ubernomics/>).

La recent sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea del 20 de desembre de 2017 comença a aclarir les coses. El tribunal, resolent una qüestió prejudicial plantejada pel Jutjat Mercantil núm. 3 de Barcelona, ha considerat que l'activitat desenvolupada