

75
ANIVERSARIO
1940 / 2015



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



AGOSTO 2017

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Agosto 2017



Economía colaborativa y bases para una futura regulación en el ámbito europeo.

El pasado 15 de junio de 2017 el Parlamento Europeo aprobó una resolución que con el título de “Agenda Europea para la economía colaborativa” establece los parámetros sobre los que debería asentarse una futura regulación europea en esta materia. Sin perjuicio de recomendar la lectura detallada de un documento de sumo interés y referido a cuestiones de diverso ámbito (libre mercado y competencia, fiscalidad, consumo...) interesa destacar algunos de sus elementos más significativos, especialmente aquellos más directamente relacionados con el Derecho del Trabajo y el empleo.

Así y por lo que se refiere a lo que podríamos denominar como aspectos generales, el primer elemento a destacar es que la resolución ha preferido no pronunciarse sobre qué cabe entender por economía colaborativa. Seguramente la ausencia aún de definiciones plenamente asentadas, pero sobre todo el carácter abierto y dinámico de una realidad muy diversa explican la omisión de una definición que, en cualquier caso creemos que será necesaria. El segundo elemento a destacar es la consideración positiva que se efectúa de estos nuevos modelos de negocio desarrollados sobre la base de plataformas tecnológicas digitales que permiten la intermediación entre la oferta y la demanda generando relaciones entre particulares y/o profesionales que son los que prestan e intercambian el servicio o bienes objeto del negocio. En este sentido, el Parlamento destaca que “la economía colaborativa reporta beneficios sociales para los ciudadanos de la Unión”, “ofrece

a los jóvenes, los migrantes, los trabajadores a tiempo parcial y los ciudadanos de edad avanzada la posibilidad de acceder al mercado laboral”, “brinda importantes oportunidades a los ciudadanos y a los consumidores” y “crea nuevas e interesantes oportunidades empresariales, crecimiento y empleo y desempeña a menudo un importante papel en el sentido de que incrementa la eficiencia del sistema económico y lo hace más sostenible en los planos social y ambiental”.

Por todo ello, y teniendo en cuenta su rápido crecimiento, el Parlamento considera necesario que se efectúe una regulación de ámbito europeo que garantice su desarrollo, por ejemplo, dotando de transparencia y claridad a las normas jurídicas aplicables, y que, al mismo tiempo, evite alguna de las disfunciones que puede provocar (por ejemplo, fragmentación y desigualdad normativa no justificada entre modelos de negocio tradicionales vs. colaborativos, elusión fiscal, desprotección de consumidores y trabajadores).

En relación al ámbito laboral la resolución:

- Destaca la necesidad de que la Comisión europea estudie en qué medida las normas actuales de la Unión pueden aplicarse al mercado laboral digital y pide a los Estados miembros que, en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, evalúen de forma proactiva la necesidad de modernizar la legislación en vigor, en particular los sistemas de seguridad



social. Una petición que se extiende a los interlocutores sociales para que, cuando sea necesario, actualicen los convenios colectivos de forma que las normas de protección en vigor puedan mantenerse también en el entorno laboral digital.

- Hace especial hincapié en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos, ante todo el derecho de los trabajadores a organizarse, a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, y aunque reconoce que los trabajadores de la economía colaborativa pueden ser trabajadores por cuenta propia o ajena en función de las características que concurren, insta a los Estados y la Comisión para que les garanticen unas condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social con independencia de su estatus jurídico. En este sentido, destaca la importancia del teletrabajo y del trabajo inteligente en el marco de la economía colaborativa y defiende, a este respecto, la necesidad de equiparar estas modalidades laborales con las tradicionales.

- Insta los Estados miembros a que lleven a cabo inspecciones laborales suficientes en las plataformas en línea e impongan sanciones en caso de infracción de la normativa, prestando una atención particular al trabajo no declarado y al trabajo autónomo ficticio.

- Insta a los Estados miembros a que

reconozcan que la economía colaborativa también conllevará “perturbaciones”, parece que refiriéndose a cierres empresariales, para lo que deben preparar medidas de absorción para determinados sectores y apoyar la formación y la recolocación.

- Pide a la Comisión que estudie en qué medida la Directiva sobre las empresas de trabajo temporal (2008/104/EC1) es aplicable a plataformas en línea específicas; considera que muchas de las plataformas en línea que actúan de intermediarias tienen una estructura similar a la de las empresas de trabajo temporal.

Habrà que esperar para ver cómo se concretan y materializan estas recomendaciones, pero en cualquier caso, parece clara la necesidad de actualizar y modernizar unos marcos normativos contruidos sobre unas realidades y lógicas no plenamente aplicables a la realidad actual. La modernización de la actual legislación laboral es una cuestión vital y de gran importancia para trabajadores y empresas. La consecución de un marco normativo adecuado para los nuevos modelos de trabajo ha de ser un objetivo de todos los agentes e interlocutores sociales, por cuanto sólo con un sistema que garantice seguridad jurídica, transparencia e igualdad en el mercado y protección para los derechos de los trabajadores que prestan servicios en este tipo de plataformas, será posible un desarrollo equilibrado de una realidad, la de la economía colaborativa, que ha venido para quedarse.

A propósito de la reversión de servicios gestionados indirectamente por las Administraciones Públicas: la aplicabilidad de la Directiva 2001/23/CE relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas.

En el pasado Newsletter hacíamos referencia a la importante innovación introducida por la Disp. adic. vigésima sexta de la Ley de Presupuestos

Generales para el Estado de 2017 en relación a la incorporación de personal en el ámbito de las AAPP como consecuencia de la reversión de servicios



gestionados indirectamente. Señalábamos, que la norma establecía lo que podía interpretarse como una limitación a la subrogación por parte de la AP de los trabajadores provenientes de contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones, cuando sus contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio. Señalábamos que, sin embargo, una interpretación en ese sentido podría plantear serias objeciones desde la perspectiva de su adecuación con el Derecho de la Unión Europea, en concreto con la Directiva 2001/23/CE relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas.

Una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, STJUE de 20 de julio del 2017 (as. C-416/16, *Piscarreta Ricardo*) aunque dictada para un caso portugués, parece abundar en el sentido de que resultaría aplicable, con carácter general, la garantía subrogatoria en los supuestos de reversión de actividades por parte de Administraciones públicas.

En el supuesto, el trabajador contratado por tiempo indefinido por un ayuntamiento para ejercer funciones técnicas, pasa a ejercerlas en una empresa municipal, también en virtud de un contrato de duración indefinida. Tras decidir el municipio fusionar varias empresas municipales, el trabajador ejercerá funciones de administrador primero y de director después en la última de las empresas constituidas. En ese contexto, el trabajador solicita una excedencia de dos años que le es concedida y renovada posteriormente por una duración equivalente. En el transcurso de ese tiempo, el ayuntamiento decide disolver la empresa municipal —de la que era único accionista y a la que pertenecía el trabajador— para hacerse cargo de parte de las actividades de esa empresa y externalizar el resto de ellas a otra empresa municipal de la que el ayuntamiento era igualmente único accionista. Una parte de los trabajadores de la empresa creada como consecuencia de la fusión fueron traspasados al

Ayuntamiento, el resto, objeto de una «cesión de posición contractual», fue asumido por la empresa municipal a la que se externalizaron los servicios no revertidos. El trabajador demandante no fue considerado, sin embargo, ni en el plan de reversión ni en el de externalización y se le comunicó la rescisión de su contrato. El ayuntamiento y las empresas implicadas se opusieron al mantenimiento de la relación laboral por considerar que el trabajador estaba en situación de excedencia y, adicionalmente, por considerar que no se ha producido ninguna transmisión de centro de actividad o empresa ya que aquella a la que pertenecía había sido disuelta por ley y, en consecuencia, había cesado en su actividad.

Por lo que a nuestros efectos interesa debe destacarse que el TJUE declara:

- “que la circunstancia de que, en el contexto de esa operación, el cedente fuera una empresa municipal y los cesionarios un municipio y otra empresa municipal no obsta, en sí misma, a que la Directiva 2001/23 sea aplicable a la mencionada operación”, recordando que el propio Tribunal ya ha declarado que la circunstancia de que el cesionario sea un organismo de Derecho público no permite excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23, sea una empresa pública titular de un servicio público (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2015, *Aira Pascual y otros*, C 509/14, EU:C:2015:781, apartados 25 y 26) o un ayuntamiento (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de enero de 2011, *CLECE*, C 463/09, EU:C:2011:24, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- Que quedan excluidas del ámbito de aplicación de la Directiva aquellas entidades o empresas que realicen actividades que puedan ser consideradas actividades inherentes al ejercicio de prerrogativas de poder público, mientras que los servicios que



se prestan en interés público y sin ánimo de lucro, en competencia con los ofrecidos por operadores que actúan con ese ánimo, pueden ser calificados de «actividades económicas» y por ello afectados por la Directiva.

- La circunstancia de que una transmisión, como la controvertida en el litigio principal, resulte de la disolución de una empresa municipal por acuerdo del órgano ejecutivo del municipio afectado no obsta, en sí misma, a la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/31, toda vez que dicha operación supone un cambio de empresario.
- De las consideraciones anteriores resulta

que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23, debe interpretarse en el sentido de que una situación en la que una empresa municipal, cuyo único accionista es un municipio, es disuelta por acuerdo del órgano ejecutivo de dicho municipio, y cuyas actividades se transmiten parcialmente a ese municipio y pasan a ser ejercidas directamente por él, y parcialmente a otra empresa municipal reconstituida a tal fin, de la que el citado municipio es también único accionista, está comprendida en el ámbito de aplicación de esa Directiva, siempre que se mantenga la identidad de la empresa en cuestión después de la transmisión, lo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente.