

**75**  
ANIVERSARIO  
1940 / 2015



**ANTRÀS**  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*



*DICIEMBRE 2017*

**NEWSLETTER**

**INFORMACIONES LABORALES**

Diciembre 2017



## **Modificación e inaplicación del convenio colectivo. La irrelevancia de la entidad modificativa.**

El régimen jurídico de la modificación o inaplicación del convenio colectivo estatutario sufrió un importante cambio con la reforma legislativa del 2012. La lógica de la reforma se situó en clave de facilitar la operatividad de ese tipo de actuaciones para hacer frente a causas económicas (situaciones económicas negativas, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas), técnicas, organizativas o productivas. En esa lógica se situaban medidas como aquellas que especificaban cuando se debía entender que existía una situación económica negativa (disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante dos trimestres consecutivos); las que ampliaban las materias susceptibles de ser inaplicadas (al añadirse a las previstas –horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones– la jornada, la cuantía salarial y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social); las que preveían que se pudiese negociar con una comisión ad hoc en los centros de trabajo que careciesen de representación unitaria o la intervención, con funciones decisorias, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios o sus análogos autonómicos en aquellos supuestos en los que no existiese acuerdo.

La reforma del marco normativo de la inaplicación también tuvo otros efectos: el marco

normativo de la inaplicación convencional pasó de estar regulado en el art. 41 al art. 82 del TRLET. Un cambio “geográfico” que no agotó sus efectos en un plano formal sino que implicó dos grandes consecuencias: de una parte, que la inaplicación del convenio no generase derecho alguno para que el trabajador pudiese rescindir el contrato con derecho a indemnización y, de otra, la aplicabilidad del procedimiento establecido en el art. 82.3 del TRLET con independencia del carácter sustancial o no de la modificación. De esta forma y como ya ha indicado el Tribunal Supremo, en la sentencia 537/2017 de 29 de junio, la empresa que pretenda inaplicar la regulación convencional, “aunque sea de modo poco importante en términos cuantitativos”, deberá ajustarse a lo establecido en aquel precepto y por ello acreditar la concurrencia de causas que lo justifiquen y, sobretodo, el acuerdo con la representación de los trabajadores, o, en su defecto, la decisión acordada en el seno de los procedimientos de resolución de conflictos que fuesen aplicables o por la Comisión Consultiva. Una aplicación del art. 82.3 del TRLET que no será exigible cuando:

- 1) la inaplicación se refiera a un convenio extraestatutario, en cuyo caso, el régimen aplicable será el establecido en el art. 41 del TRLET y, por tanto, sólo si la modificación es sustancial se requerirán causas y negociación, no acuerdo, y ni tan siquiera eso cuando la modificación sea de poca entidad;



2) se trate de inaplicar un convenio de empresa y se alcance un acuerdo con la contraparte firmante, evitándose, de este modo, la necesidad de acreditar causas;

3) la inaplicación o modificación estuviere prevista en el propio convenio.

---

## Salario mínimo interprofesional 2018.

---

El pasado martes 26 de diciembre, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmaron el Acuerdo social para el aumento del salario mínimo interprofesional 2018-2020. En dicho acuerdo se estipula fijar un incremento del Salario Mínimo Interprofesional del 4% para 2018, resultando 736 euros al mes en 14 pagas (735,9 euros mensuales los trabajadores/as con una jornada completa), y negociar una senda para su evolución anual que lo eleve hasta los 850 euros al mes en 14 pagas en 2020.

A la espera de la publicación del Real Decreto anual del salario mínimo, no realizada a fecha de 27 de diciembre, y a la luz del Acuerdo de 26 de diciembre, cabe destacar los siguientes datos:

- Las cifras del SMI para 2018 establecidas para un trabajo a tiempo completo serán de 24,53 euros al día, 736 euros al mes y 10.304 euros al año
- El acuerdo prevé alcanzar los 850 euros en 2020 (11.901 euros anuales), lo que supone una subida del 20% frente al SMI de 2017 y de casi el 30% frente al de 2016. No obstante, esos incrementos se condicionan a que el PIB real crezca cada año por encima del 2,5% y a que se produzca incremento de la afiliación media a la Seguridad Social superior a las 450.000 personas.

- En relación a aquellos convenios que toman como referencia el SMI para determinar el salario base o complementos salariales, la Disposición Transitoria Primera del borrador del Real Decreto establece que, para esos casos, el salario mínimo de referencia que deben utilizar las empresas es el de 2016, “salvo que las partes legitimadas acuerden otra cosa”. En concreto es el SMI de 2016 (655 euros), actualizado con un incremento de un 2%, “según el objetivo a medio plazo de inflación del Banco Central Europeo” sin perjuicio de que el salario mínimo de cualquier trabajador con jornada completa no pueda situarse por debajo de los 735,9 €.

- Según la memoria del proyecto del Real Decreto el incremento afectará a 533.978 trabajadores, el 3,5% de los afiliados al régimen general de la Seguridad Social, y en mayor medida, atendiendo a sus niveles salariales, a mujeres, extranjeros, no cualificados y con empleos temporales o parciales.



### **Plataformas colaborativas y crowdworking. STJUE de 20 de diciembre de 2017.**

*La incorporación y uso masivo de las tecnologías de la información ha supuesto, sin duda, importantes cambios en la forma en que se realiza el trabajo y, derivado de ello, de los problemas a los que el Derecho del Trabajo tiene que hacer frente: robotización, control y protección de datos, protección de la intimidad, recualificación y readaptación profesional... son sólo algunos de los ámbitos o cuestiones que se nos plantean.*

*La digitalización de las empresas y de los modelos de negocio supone que las empresas adquieran características que ponen en tensión, desde la perspectiva de su aplicabilidad, un Derecho surgido y construido sobre la base de empresas con una dimensión física.*

*Sin duda, el modelo de negocio más novedoso y que mayores cuestiones plantea es el vinculado a aquellas empresas que se estructuran en torno a una plataforma virtual, gestionada a través de aplicaciones y páginas web, a través de la que desarrollan un negocio consistente en la puesta en contacto entre los demandantes de un servicio y unos prestadores que se caracterizan, en principio, por su fungibilidad e independencia respecto a la empresa que gestiona la plataforma... se trata del modelo que popularizado por Uber se extiende progresivamente a cada vez más ámbitos (reparto y entrega de mercancías y correo, servicio doméstico, servicios logísticos y de reposición, entrenadores personales...). Las singulares características de este modelo de negocio determinan un número importante de cuestiones y retos. El marco jurídico deberá adecuarse a esa nueva realidad y permitir su actuación, pero, al mismo tiempo, deberá garantizar los derechos de otros sujetos afectados. Unos sujetos que no se limitan a los trabajadores que prestan servicios en este tipo de empresas sino también a las empresas que, desarrollando sus servicios en formatos “clásicos”, ven en estas empresas una forma de competencia desleal por lo que de elusión del marco legal pueden suponer. A estos efectos Benjamin Edelman, en la revista Harvard Business Review, escribía un artículo titulado “El pecado original de Uber: un modelo de negocio basado en violar la ley” (<https://goo.gl/SKEZTM>) i la revista Fortune cifraba en 4.100 millones de dólares el incremento de costes que para Uber supondría que sus conductores dejasen de ser autónomos y pasasen a ser empleados por cuenta ajena (<http://fortune.com/2015/09/17/ubernomics/>).*

*La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 20 de diciembre de 2017, empieza a clarificar las cosas. El Tribunal, resolviendo una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado Mercantil núm. 3 de Barcelona, ha considerado que la actividad desarrollada por Uber Systems Spain debe considerarse una actividad de transporte y no un servicio electrónico de intermediación propio de la sociedad de la información en los términos que define el artículo 1.2 de la Directiva [98/34] lo que habilita a que los Estados puedan exigirle el cumplimiento de toda la normativa aplicable a aquel sector. En este sentido, cabe recordar que la Inspección de Trabajo de Valencia, el pasado viernes 15 de diciembre, emitió acta de liquidación por todos los riders que la plataforma Deliveroo tiene en Valencia por no pagar su cotización de la Seguridad Social en el Régimen General. La Inspección considera que, conforme a la legalidad vigente, los riders son trabajadores laborales y no autónomos.*

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net).