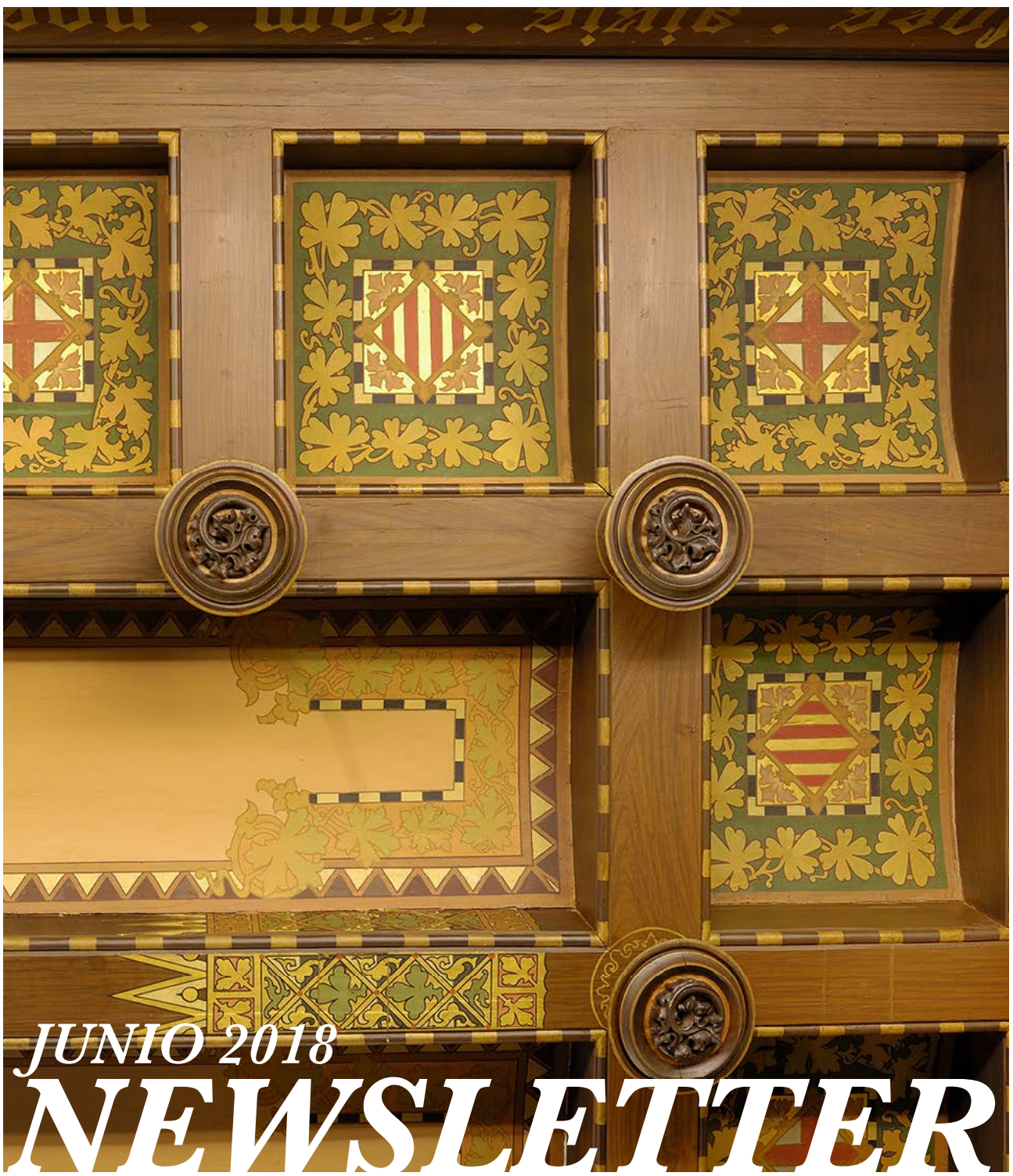




**ANTRÀS**  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*

---



*JUNIO 2018*

**NEWSLETTER**

**INFORMACIONES LABORALES**

Junio 2018



## Los “nuevos” trabajadores de la “economía colaborativa”: a propósito del concepto de trabajador y la aplicación del Derecho del Trabajo .

Uno de los fenómenos vinculados a la digitalización de los modelos de negocio que más polémica y debate han suscitado en el mundo de las relaciones laborales ha sido el de aquellas empresas que, estructuradas en torno a una plataforma virtual, gestionada a través de aplicaciones y páginas web, desarrollan un servicio de puesta en contacto entre los demandantes de un servicio (ya sea personas que quieren desplazarse, personas que desean comida a domicilio...) y aquellos sujetos dispuestos a prestarlos (los propietarios de un vehículo, los servicios de restauración). Se trata de un modelo que, popularizado por Uber, de ahí que se hable en ocasiones de “uberización” de la economía, se extiende progresivamente a cada vez más ámbitos (reparto y entrega de mercancías y correo, servicio doméstico, servicios logísticos y de reposición, entrenadores personales...). Como destacábamos en el Newsletter de Diciembre de 2017, el marco jurídico deberá adecuarse a esa nueva realidad y permitir su actuación, pero, al mismo tiempo, garantizar los derechos de otros sujetos afectados, entre otros, los trabajadores que prestan servicios en estas empresas y colateralmente 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.

Hasta ahora, las empresas que desarrollaban estos nuevos modelos de negocio se definían como servicios electrónicos de intermediación propios de la sociedad de la información y, por ello,

entre otras “omisiones” legales, no contrataban laboralmente a las personas que desarrollaban los servicios. El argumento de fondo era que su actividad era la intermediación, gestionar la colaboración, no la prestación de un servicio. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 20 de diciembre de 2017, constituyó un primer revés para ese argumentario por cuanto, resolviendo una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado Mercantil núm. 3 de Barcelona, consideró que la actividad desarrollada por Uber Systems Spain debía 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 habilitaba a que los Estados pudieran exigirle el cumplimiento de toda la normativa aplicable a aquel sector. La sentencia no entraba a valorar cuál era la naturaleza jurídica del vínculo que unía a los conductores con Uber.

Una cuestión en la que sí entra la reciente sentencia de 1 de junio de 2018 del Juzgado de lo Social 6 de Valencia, respecto a la relación que existe entre la empresa Deliveroo y sus “riders”. El fallo de la sentencia considera que la relación que une a la plataforma digital Deliveroo y a uno de sus riders no es una relación mercantil como trabajador autónomo, sino una laboral como asalariado. A juicio de la Magistrada, concurren las notas de dependencia y ajenidad propias de una relación laboral por cuenta ajena en tanto que



- La empresa era la titular de la plataforma virtual, careciendo los riders de organización empresarial alguna.
- La empresa organiza y controla el trabajo a través de la geolocalización en todo momento al trabajador y del control de tiempos de cada reparto.
- Es la empresa quien imparte las instrucciones y fija los tiempos y normas de comportamiento del rider y ello aunque el trabajador escoja sus franjas de trabajo.
- Los riders, dentro de su horario, carecen de libertad para rechazar pedidos por cuanto la negativa a prestar servicios puede determinar su baja en el sistema.
- La empresa fija los precios de los servicios que realiza el trabajador y establece las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que presta sus servicios, desconociendo el trabajador cuáles son estos restaurantes, así como la identidad de los clientes que solicitan el servicio.
- Los riders son utilizados como la marca de

Deliveroo, dado que son “la imagen de la compañía de cara al cliente”.

Aunque ciertamente se trata de la primera sentencia que entra a analizar el modelo laboral del reparto a domicilio mediante la colaboración de trabajadores autónomos y que frente a la misma cabe la interposición de recursos, la misma se orienta en la línea que ha marcado el Tribunal Supremo en la sentencia de 16 de noviembre de 2017 respecto a unos traductores jurados que también prestaban servicios como autónomos para una empresa organizada a través de una aplicación informática y se sitúa en línea con la posición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que ya había sancionado a Deliveroo por entender que los riders son falsos autónomos.

Al hilo de esta sentencia cabe recordar, por las importantes consecuencias económicas que se pueden derivar, la conveniencia de chequear la regularidad de aquellas prestaciones de servicios que se canalizan a través de contratos mercantiles, especialmente cuando las mismas se refieren a prestaciones que se hallan en las zonas de incertidumbre entre el Derecho del trabajo y el Derecho mercantil.

---

## Preacuerdo en la negociación del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

---

Este reciente lunes 26 de junio los agentes sociales más representativos (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) han firmado, tras nueve meses de negociaciones, un preacuerdo del que será el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con una vigencia prevista de 2018 a 2020.

Sin perjuicio de un comentario más detenido cuando se produzca la firma definitiva, pendiente aún del visto bueno interno de cada una de las organizaciones firmantes, cabe adelantar algunos de los contenidos más relevantes del preacuerdo:

- Incremento anual de los salarios “en torno” al 2%, más otro 1% adicional –ligado a “la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros”, en función de lo que se acuerde en cada convenio–.
- Implantación de forma progresiva de un salario mínimo de convenio que ha de alcanzar los 14.000 euros en el 2020.
- Recuperación, aunque con una formulación genérica y con remisión a cada convenio, de las cláusulas de revisión salarial vinculadas



a la evolución de los precios. Así se prevé la posibilidad de que los convenios colectivos determinen mecanismos de actualización de los salarios, “teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores”.

- Sindicatos y empresarios también se han puesto de acuerdo para mantener la vigencia de los convenios mientras se está negociando su renovación.
- El Acuerdo dedica un anexo a los puntos de consenso entre sindicatos y patronal que ahora han de ser negociados con el nuevo

Gobierno. Entre ellos, destaca la reforma del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para evitar que la subcontratación deteriore las condiciones laborales e incentive la competencia desleal entre empresas. También reclaman medidas de adaptación de jornada para evitar los despidos.

En cualquier caso, debe recordarse que, como en sus anteriores versiones, el IV Acuerdo no tendrá eficacia normativa directa sino obligacional, de forma que constituye una especie de guía de recomendaciones de las cúpulas patronales y sindicales a los negociadores de los diferentes convenios.



## **La terminación del contrato de interinidad y su (no) indemnización. ¿Un último episodio?**

*El pasado 5 de junio el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictaba dos sentencias que suponían un nuevo episodio en la saga de sentencias que tuvo en la sentencia de 14 de septiembre de 2016 (asunto De Diego Porras) su cenit. Cabe recordar que en aquella sentencia el TJUE consideró contrario al Derecho comunitario, al principio de igualdad, que los trabajadores interinos no tuvieran reconocida indemnización alguna a la terminación del contrato y que ello generó que algunos tribunales españoles reconociesen en dichos supuestos (la terminación de contratos de interinidad pero incluso, en algunos casos, también para otros contratos temporales), la misma indemnización que la que se otorgaba a los trabajadores fijos por la extinción de sus contratos por las causas objetivas establecidas en el art. 52 ET (20 días).*

*La nueva doctrina del TJUE se aparta, sin admitirlo expresamente, del criterio mantenido en el asunto De Diego Porras, y considera que una normativa como la española que no prevé indemnización alguna para los contratos de interinidad (asunto Montero Mateos) o una inferior en los supuestos de extinción de contratos temporales (12 días de salario por año de servicio) que la prevista para la extinción de contratos indefinidos (20 días de salario por año de servicio) (asunto Grupo Norte Facility) es compatible con el Derecho comunitario.*

*En síntesis, los motivos en los que se asienta la nueva doctrina del TJUE son, en primer lugar, la distinta expectativa de previsibilidad de terminación contractual del trabajador temporal y del trabajador indefinido, y, en segundo lugar, el hecho de que la indemnización prevista para la extinción por causas objetivas ex art. 53 ET se reconoce por igual a ambos colectivos de trabajadores, sin diferenciar la duración de su contrato.*

*Aunque, con estas dos nuevas sentencias, el TJUE cambia el rumbo de su criterio al admitir la adecuación de nuestra normativa sobre los efectos de la extinción de los contratos temporales, no podemos afirmar que nos hallemos ante una cuestión absolutamente cerrada por cuanto en una de esas sentencias (asunto Montero Mateos), el TJUE deja abierta una puerta abierta al afirmar que corresponde a los tribunales nacionales “examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo”. Una advertencia que, de nuevo, ofrece margen para la inseguridad jurídica y que impone ser especialmente cautelosos en aquellos supuestos de contratación sucesiva prolongada sobretodo cuando la misma carece de limitaciones temporales específicas en la ley (contrato de interinidad).*