

Comentario Laboral

La naturaleza de la relación jurídico contractual en el modelo de Economía Colaborativa, Economía de Plataformas y otros

20 de junio 2018

A propósito de las Sentencias de fechas 22 de marzo y 1 de junio de 2018

Los medios de comunicación social se han hecho eco recientemente de dos sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social apreciando la existencia de relación laboral en quienes venían prestando sus servicios como trabajadores autónomos. A continuación y de manera ciertamente sucinta pero didáctica, se analizarán las publicitadas sentencias (Asuntos Race y Deliveroo).

1.- Con fecha 22 de marzo de 2018 el Juzgado de lo Social nº 37 de los de Madrid dictaba sentencia (autos 971/2017) estimando la demanda de oficio interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social frente al Real Automóvil Club de España (RACE), declarando que cinco profesores de tenis que desarrollaban su cometido en las instalaciones deportivas de la empresa, tenían relación laboral. De esta manera se confirmaba una sanción por la comisión de una infracción muy grave por falta de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los hechos que sirvieron para la citada calificación de la naturaleza jurídica de la relación fueron:

a.- Su trabajo era impartir clases de tenis a los alumnos del club, que les eran asignados por el director de la escuela, y en algunos casos hacían funciones de entrenador acompañando a los mismos a las competiciones. Cuando por enfermedad u otra causa no podían acudir a dar las clases que tenían asignadas, el RACE se encargaba de poner un sustituto sin que los demandados tuvieran que encargarse de esa sustitución ni de abonar la retribución del sustituto y percibían la remuneración aunque no hubieran impartido esas clases.

b.- En agosto no impartían clases y no percibían retribución alguna, tampoco los trabajadores con contrato laboral, comenzando la temporada en el mes de septiembre independientemente de que los grupos de alumnos estuvieran formados del todo.

c.- Los horarios de las clases que impartían los determinaba el RACE que configuraba los grupos atendiendo a las necesidades de los alumnos. El día que alguna de las clases que tenían que impartir no tuviera alumnos, el director de la escuela les encomendaba compartir otra clase con un compañero porque pese a la inasistencia de alumnos cobraban como si la hubieran impartido. Todas las clases las impartían en las pistas del RACE, siendo las bolas, carros y demás material propiedad del RACE.



d.- Se les abonaba la hora de clase a 19,15 euros expidiendo el RACE las correspondientes facturas que se abonaban por transferencia bancaria, revirtiendo el beneficio de la actividad exclusivamente en el RACE y en el caso de caso de impago por algún alumno los profesores cobraban su retribución, sin que se les repercutiera nada en lo que percibían. Ninguno de los monitores realizaba la contratación de sus clases con los alumnos ni el precio de las clases y prestaban sus servicios únicamente en el RACE.

2.- Más recientemente y con mucho mayor impacto dada la trascendencia al ser uno de los primeros pronunciamientos existentes relacionado con las plataformas colaborativas, el Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia dictaba sentencia con fecha 1 de junio de 2018 (autos 633/2017) declarando la improcedencia del despido de un repartidor o “rider” de la empresa Roofoods Spain, SLU (titular de la plataforma virtual denominada con el nombre comercial de Deliveroo), previa declaración de la existencia de una relación laboral ordinaria. La resolución judicial concluye que en el supuesto se daban las características propias de un contrato de trabajo: dependencia y ajeneidad.

La dependencia la basa en los siguientes hechos:

a.- El demandante trabajaba siguiendo instrucciones de la empresa y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma.

b.- Era la empresa la que decidía la zona en la que el actor debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el demandante ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la empresa, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana, siendo que en ocasiones éste quedaba reducido a una parte del solicitado por el trabajador.

c.- Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Al inicio del turno, los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa para que ésta asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar cada vez que finalizaban un servicio.

d.- La empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos.

e.- Una vez asignado a un repartidor un turno de reparto, éste precisaba encontrar a otro trabajador que le sustituyera y la autorización de la empresa para poder cambiar éste. Por otra parte, el trabajador carecía de libertad, dentro de su horario, para rechazar pedidos.

f.- El trabajador que quisiese dejar temporalmente de prestar servicios, debía comunicarlo a la empresa con dos semanas de antelación.

g.- El trabajador, aun cuando aportaba para su prestación de servicios su bicicleta y teléfono móvil, carecía de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual, con el nombre comercial "Deliveroo" en la que, a través de una aplicación informática (APP), se organizaba la actividad empresarial.

h.- La posibilidad de subcontratación era totalmente residual, sin que conste que el trabajador hiciera uso de ella en momento alguno, resultando, además, de la lectura del contrato que la subcontratación de los servicios acordados con terceros requería previa autorización de la empresa por escrito.

En cuanto a la nota de ajeneidad destaca la comentada sentencia que:

a.- Era la empresa quien decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente. Además de propinas, recibía una retribución fija por servicio realizado (3,38 euros brutos) y, hasta agosto de 2017, una suma en concepto de disponibilidad que aseguraba el percibo del importe de dos pedidos a la hora, no participando en modo alguno de los beneficios que, en su caso, pudiera obtener la demandada.

b.- La empresa establecía las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba sus servicios, desconociendo el trabajador cuales eran los restaurantes que en cada momento estaban adheridos a la plataforma y la identidad de los clientes que solicitaban sus servicios.

c.- Es la empresa quien fija el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina.

Sin perjuicio de que habrá de estar especialmente atentos a próximos pronunciamientos judiciales dado, por un lado, la proliferación de este tipo de servicios al amparo de la denominada economía colaborativa y, por otro, el necesario criterio individualizador que debe presidir y regir cada caso concreto, lo cierto es que una primera y obligada conclusión sería advertir que en el devenir de las contrataciones empresariales con terceros prestadores de servicios no importa tanto los contratos formales suscritos, ni la apariencia de estar ante un profesional autónomo sino la realidad del contenido de las prestaciones que, en definitiva sería quien podrá definir si estamos o no en presencia de un contrato de trabajo.

El interrogante, por tanto, está servido: ¿acontecerá la misma solución de laboralidad con otras empresas muy conocidas que asimismo se valen de repartidores, conductores, etc.?

Para su información y conocimiento, puede consultar la SJS de Madrid de 22 de marzo de 2018 en este [enlace](#) y la SJS de Valencia de 1 de junio de 2018 en este [enlace](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es