

## Comentario Laboral

# Inexistencia de relación laboral de un trabajador que presta servicios de reparto y recogida de paquetería, pese al uso de aplicación móvil y vestuario puestos a su disposición por la empresa

10 de junio de 2019

A propósito de la STSJ Cantabria de fecha 26 de abril de 2019

En el marco de los últimos pronunciamientos judiciales en torno a la laboralidad de los trabajadores que prestan servicios para plataformas de economía colaborativa, y especialmente, respecto de aquellas dedicadas al reparto a domicilio, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en Sentencia de 26 de abril de 2019, ha rechazado la existencia de relación laboral de un trabajador autónomo, aun concurriendo determinados indicios que han sido considerados por otros tribunales, como notas características de dependencia o ajenidad.

En este sentido, recordar que la concurrencia de determinadas circunstancias fácticas, tales como la geolocalización del trabajador, la organización empresarial a través de aplicaciones móviles, el control de los tiempos de reparto, o la imagen de la compañía de cara al cliente, fueron considerados indicios determinantes de la concurrencia de las notas de dependencia y ajenidad, y por tanto de la existencia de relación laboral de aquellos trabajadores que prestaban servicios de reparto a domicilio, aún con sus propios medios.

Pues bien, en el supuesto de hecho enjuiciado por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el que el actor presta servicios de recogida y reparto a domicilio, con sus propios medios (vehículo propio sin distintivo de la empresa, seguro obligatorio del mismo, teléfono móvil), en el que parte de su retribución depende del número de paquetes entregados, sin que conste sometimiento a un horario concreto ni pacto de exclusividad alguno, y con libertad para determinar sus vacaciones (el actor contrataba personalmente a un sustituto para cubrir el periodo en el que vacacionaba), concluye la Sala que no puede aplicarse la presunción de laboralidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, y según se desprende de la relación de hechos probados, así como de la fundamentación jurídica de la propia Resolución, consta acreditado que el actor hacía uso de una aplicación para el teléfono móvil proporcionada por la empresa, para la organización del trabajo, y que a juicio de la Sala constituye, no tanto un medio de organización y control empresarial, sino un medio de control de los envíos para el propio trabajador.

Además, de la prueba practicada se pudo constatar que se podía operar sin dicha aplicación, por lo que no se considera su uso obligatorio, por lo que esta circunstancia resulta rechazada por la Sala como indicio de dependencia, y por tanto de laboralidad. Así mismo, el hecho de que el actor usara la misma vestimenta que el personal laboral de la empresa, resulta igualmente rechazado por la Sala como indicio de laboralidad, en tanto resultó acreditado que el uso de esta prenda no era obligatorio, sino de uso facultativo o voluntario.

Por último, la circunstancia constatada de que el actor pudiera rechazar los encargos propuestos por la empresa, se considera del mismo modo determinante para evidenciar que el mismo no se encontraba sujeto a ningún tipo de organización por parte de la empresa.



En definitiva, la libertad y/o discrecionalidad, y por tanto falta de obligatoriedad por parte del trabajador autónomo, respecto del uso de determinados medios puestos a disposición por la empresa, -como es el caso de la aplicación de telefonía móvil para la organización de pedidos, o del vestuario corporativo-, así como la facultad para rechazar determinados encargos o pedidos, se constituyen como un matiz determinante, que conduce a la Sala a concluir que no concurren indicios de laboralidad, aunque en otro contexto, estas mismas circunstancias si hayan resultado concluyentes para aplicar la presunción de laboralidad.

Todo ello conduciría a una valoración no meramente objetiva, en relación a la concurrencia o no de determinados indicios, como es el caso de los medios puestos a disposición por la empresa, sino a una evaluación finalista de los mismos, en orden a determinar la obligatoriedad o exigencia empresarial respecto del uso de esos medios, lo que vendría a suscitar un esfuerzo probatorio de las partes en litigio.

Destacar la referencia hecha por la comentada resolución a la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de julio de 2018 (Rec. 2228/2015 ), donde el Alto Tribunal recuerda que la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga, como el de ejecución de obra, el de arrendamiento de servicios, el de comisión o la relación asociativa, etc., regulados por la legislación civil, o mercantil, no es nítida, ni en la doctrina científica y jurisprudencial, ni en la legislación, y ni tan siquiera en la realidad social.

En efecto, los requisitos de dependencia y ajeneidad son las notas características de la relación laboral. La dependencia -entendida como situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa-, y la ajeneidad, respecto al régimen de retribución, constituyen elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contratos. Ergo, nuevamente habrá de atenderse a las circunstancias y especificidades de cada caso concreto para finalmente poder decantarse sobre la existencia o no de una relación laboral en todo tipo de supuestos donde subyazca dicha problemática.

Puede leer la [sentencia completa](#) para mayor información

Para más información, puede contactar con:

[José Antonio Sanfulgencio](#)

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)