

Comentario Laboral

Naturaleza de la relación jurídica de los riders de plataformas

12 de junio de 2020

A propósito del Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 22 de abril de 2020

I.- Cuestión prejudicial

A vueltas con la controvertida naturaleza de la relación jurídica de los repartidores de plataformas, la aplicación a nivel nacional e interpretación de la Directiva 2003/88/CE, resulta clave para el Auto del TJUE que se somete a análisis, al enjuiciar el asunto *Yodel Delivery Network* (Reino Unido). La citada directiva que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, en su **artículo 2** -"Definiciones"-, aborda aquello que ha de entenderse por "**Tiempo de Trabajo**", concepto que resulta crucial en el presente auto. A este respecto, proclama, que se considerará como tal:

"Todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales".

En este sentido, la trasposición de dicha Directiva 2003/88 a la legislación nacional del Reino Unido, se produce a través del "*Reglamento sobre el tiempo de trabajo*", que dispone en su artículo segundo, lo siguiente:

"Trabajador" significa, individuo que celebra o trabaja bajo.:

a) un contrato de trabajo; o

b) Cualquier otro contrato, ya sea expreso o implícito y (si es expreso) ya sea oral o escrito, por el cual el individuo se compromete a realizar o ejecutar personalmente cualquier trabajo o servicio para otra parte del contrato, cuya condición no se deriva del contrato con un cliente o de un cliente de cualquier profesión o actividad empresarial llevada a cabo por el individuo; y cualquier referencia al contrato de un trabajador se interpretará en consecuencia;"

Pues bien, el Tribunal Laboral de Watford (Reino Unido), ante la acción interpuesta por el repartidor demandante, interesando su declaración como trabajador por cuenta ajena, al amparo de la legislación del Reino Unido y la Directiva 2003/88, eleva ante el TJUE **cuestión prejudicial** cuyo núcleo reside en la resolución de los siguientes principales interrogantes:

- i.-** Ante sus dudas sobre la compatibilidad de la trasposición de la Directiva 2003/88 a la legislación inglesa y, el sentido de su interpretación judicial en UK -que presupone que el "trabajador" ha de desempeñar personalmente la actividad/servicio objeto del contrato de



trabajo-, plantea, ¿impide la Directiva que la legislación nacional exija que el trabajador por cuenta ajena preste los servicios de forma personal?;

- ii.- ¿Sería incompatible la posibilidad de que el *rider* subcontratase los servicios, con la condición de “trabajador” y/o, esa incompatibilidad se podría limitar al tiempo durante el que, en su caso, se subcontrate el servicio?;
- iii.- ¿Resultan determinantes distintas de las principales condiciones -que seguidamente se exponen-, propias la prestación de servicios enjuiciada por el Tribunal de Watford, a la hora de entender que pudiera existir un vínculo laboral?;
- iv.- Por último, de decantarse por la laboralidad, ¿cuál sería la forma de cálculo del tiempo de trabajo, teniendo en consideración que el *rider* tendría libertad de elegir el momento de desempeño de los servicios –con cierta limitación- y prestaría de forma simultánea idénticos servicios para terceras mercantiles, no relacionadas con Yodel?.

Sentado lo anterior, véanse seguidamente las específicas particularidades de la prestación de servicios del demandante.

II.- Caso principal analizado

Las características esenciales de la relación jurídica que vincula a ambas partes en el caso Yodel, se resumen en:

- a.- El demandante, suscribió con Yodel un contrato para la realización de servicios de mensajería, en el que se estipula que prestaría sus servicios como "*self-employed independent contractors*", o autónomo;
- b.- El *rider* recibió formación sobre el manejo del dispositivo electrónico manual proporcionado por Yodel;
- c.- El repartidor aporta su vehículo y teléfono móvil;
- d.- En el contrato se establece la posibilidad de que el actor, no realice personalmente y por sí mismo las entregas, sino que contrate o subcontrate a terceros al efecto. Yodel podría vetar dicha contratación, si la persona elegida por el demandante carece de un nivel de habilidades y/o cualificación, al menos equivalente al que se exige para ser directamente contratado por Yodel para la prestación de estos servicios.
Asimismo, el *rider* asume personalmente la responsabilidad que pueda derivarse de los actos u omisiones de la persona subcontratada;
- e.- El repartidor no quedaría sujeto a la prestación en exclusiva de estos servicios para Yodel, pudiendo prestar misma tipología para terceros (incluyendo competencia directa de Yodel);
- f.- En virtud del contrato, la Empresa no estaría obligada a utilizar los servicios del repartidor, así como, paralelamente, éste no tendría obligación de aceptar paquetes para su entrega y, pudiendo además el actor, fijar el número máximo de paquetes que estaría dispuesto a entregar.
- g.- Sobre el “horario”/hora de entrega y el tiempo de trabajo, los *riders* recibirían los paquetes en su domicilio, entre el lunes y el sábado de cada semana. Los paquetes tendrían que entregarse entre las 07:30 y las 21:00 horas, si bien el demandante tendría libertad para decidir, la hora



de entrega, el orden de reparto y la ruta que mejor se adecúe a su conveniencia personal, salvo en el caso de entregas en horas fijas.

h.- El precio se establece para cada paquete, con un ratio fijo en función del lugar de entrega.

III.- Auto del TJUE de 22 de abril de 2020

Pues bien, a la luz de lo anterior, el Tribunal Europeo, de manera preliminar, razona que si bien, el concepto de *Trabajador*, no se define expresamente en la Directiva 2003/88, sí que ha sido abordado por su propia doctrina judicial y ésta, delimita los rasgos propios de la condición de trabajador, además de valerse del concepto anteriormente citado “tiempo de trabajo”.

A estos efectos, el TJUE parte de la premisa del sometimiento al poder de dirección del empleador como factor típico e inherente a la relación laboral por cuenta ajena y, tras una breve exposición jurisprudencial (*case-law*) en la que sienta las bases para responder a las cuestiones interesadas, pasa a examinar el caso concreto formulado por el Tribunal de Watford:

- a.-** De este modo, examina (i) si la independencia del trabajador, es real o meramente teórica, así como, (ii) si es posible apreciar efectivamente la existencia de una relación de subordinación entre la Empresa y el *rider*;
- b.-** En relación con la discrecionalidad del actor para contratar o subcontratar la efectiva realización de los servicios encargados, y aun cuando Yodel tuviese derecho de veto, entiende el TJUE, que ello es indiciario de una limitación al control ejercido por la empresario respecto de sus empleados;
- c.-** En adición a lo anterior, la Sala, da por probada la discrecionalidad del actor respecto al rechazo de las tareas encomendadas e incluso, la posible delimitación del número de tareas o servicios que estaría dispuesto a realizar.
- d.-** En consonancia con ello, el TJUE resalta la autonomía del demandante, para prestar servicios a terceras empresas, en el mismo lapso temporal en el cual presta servicios para Yodel;
- e.-** En último lugar, en lo que respecta al tiempo de 'trabajo', se razona que si bien existen unas franjas horarias concretas para la prestación de estos servicios, no es menos cierto que tal exigencia es inherente a la naturaleza misma del servicio de reparto, ya que el cumplimiento de esas franjas horarias parece esencial, para garantizar el buen funcionamiento del mismo.

Por todo ello, el Tribunal Europeo a tenor de esta suma de indicios, considera probada la independencia del demandante, sin que pueda advenirse tampoco una relación de subordinación entre Yodel y el actor, no quedando su relación por lo tanto regulada por lo dispuesto en la Directiva 2003/88.

Finalmente, el TJUE precisa que la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de **excluir** la posibilidad de que la prestación de **servicios por cuenta ajena**, de naturaleza laboral, y por ende, la condición de "trabajador", conlleve discrecionalidad respecto a:

- a.-** El recurso a la subcontratación o sustitución, para realizar el servicio comprometido;
- b.-** La aceptación o no de las diversas tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o la fijación unilateral por el *rider* del número máximo de tareas a ejecutar;



- c.- La prestación de los servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador, y;
- d.- La fijación de su propio horario de "trabajo", dentro de ciertos parámetros, o la adaptación del tiempo de trabajo a su mejor conveniencia personal, en lugar de sólo los intereses del supuesto empleador.

En conclusión, el Alto Tribunal, entiende que no es aplicable la Directiva 2003/88, para aquellos trabajadores que consideraría autónomos cuando, quede constatada la falta de **(i)** subordinación del trabajador para con la empresa que contrata sus servicios, y **(ii)** la independencia respecto de la misma.

IV.- Conclusiones

Primera.- Como resuelve el TJUE, es a los tribunales nacionales a quienes compete la determinación de la posible *laboralidad*, debiendo realizarse una valoración, en cada supuesto fáctico concreto, de la globalidad de circunstancias concurrentes.

Segunda.- El Auto del TJUE no incluye un razonamiento general disruptivo respecto de la doctrina general de aplicación, si bien es cierto que descendiendo a los concretos indicios analizados, cuestiones tales como el rechazo o la determinación del número de pedidos a realizar, no han sido determinantes de la exclusión del carácter laboral de la relación jurídica, para nuestros tribunales -en términos globales-, así como, tampoco se han entendido como discrecionalidad suficiente, entre otras, la posibilidad de elección de rutas.

Tercera.- Estamos no obstante, ante un importante resolución, que refuerza en términos jurídicos determinados indicios que podrían jugar en este tipo de conflictos, en favor de un vínculo mercantil, y la consiguiente condición de autónomos de estos repartidores, cuales son: (i) posibilidad de subcontratación de los servicios de *delivery*; (ii) posibilidad de la plataforma de no recurrir a los servicios del *riders*, y facultad de éste para rechazar pedidos o limitar las entrega a llevar a cabo –no entra en TJUE en las consecuencias de tal rechazo-; (iii) libertad para presar servicios de forma simultánea para otras Compañías, incluyendo a la competencia directa y, (iv) la determinación –con limitaciones- de las horas de entrega y el tiempo de prestación de servicios.

Puede ver el [Auto](#) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio del área laboral
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[Rocío Vivo](#) | Asociado Senior del área laboral
rocio.vivo@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.

