

La laboralidad de la prestación de servicios de los repartidores para empresas de la economía de plataformas

sentencia núm. 193/2019, de 11 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 31 de Barcelona

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *Es objeto de examen la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 31 de Barcelona el 10 de junio, que declara la existencia de relación laboral de los repartidores de Deliveroo. La resolución judicial analiza los presupuestos sustantivos de toda relación laboral y concluye que es perfectamente posible su aplicación al caso enjuiciado, sin que la aparición de la tecnología vaya en detrimento de la laboralidad de la prestación de servicios*

Palabras clave: *Trabajo, contrato, autónomo, subordinación, ajenidad*

Abstract: *The sentence handed down by the Social Court nº. 31 of Barcelona on 10 June, which declares the existence of an employment relationship between Deliveroo's distributors, is the subject of examination. The judicial resolution analyses the substantive presuppositions of any labour relationship and concludes that it is perfectly possible to apply it to the case under trial, without the appearance of technology being detrimental to the labour nature of the provision of services.*

Keywords: *Work, contract, self-employed, subordination, work for others.*

I. Introducción

La problemática jurídica de las personas que prestan sus servicios en la llamada economía de plataformas, en especial las dedicadas a servicios de restauración, está adquiriendo progresiva importancia a partir de distintos conflictos suscitados sobre la naturaleza jurídica de aquella prestación, debatiéndose si se trata de trabajadores por cuenta ajena o autónomos^[1].

A la espera de pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia, en recurso de suplicación, y los mas lejanos en el tiempo del Tribunal Supremo, cuando pueda llegar un recurso de casación para la unificación de doctrina, el presente comentario versa sobre una sentencia de un Juzgado de Social que tiene el particular interés de tratarse de una demanda plural y en la que el juzgado ha tenido la oportunidad de detenerse con detalle en el impacto de la tecnología sobre este tipo de prestación y su mayor o menor importancia a la hora de caracterizarla como autónoma o laboral por cuenta ajena, concluyendo que no afecta en modo alguno a la laboralidad de la prestación y en contra del criterio defendido por la empresa.

En definitiva, se trata de una sentencia que declara la laboralidad de la prestación de servicios de los “riders”, o “mensajeros” o “repartidores”, por considerar que tienen cabida dentro del art. 1 LET, por tratarse de una prestación voluntaria, subordinada, por cuenta ajena y retribuida mediante salario.

La sentencia fue publicada el día 14 en la página web de CENDOJ, con una breve nota de explicación de su contenido, con un titular un tanto peculiar a mi entender, cual es que “Un juzgado de lo Social de Barcelona obliga a una empresa se reparto de comida a domicilio a readmitir a un grupo de trabajadores”. Y digo que es peculiar porque aun siendo muy cierto, y bien acompañado del subtítulo “Declara la nulidad de sus despidos y la vulneración de derechos fundamentales en la extinción de sus contratos”, hubiera sido conveniente a mi entender alguna referencia al elemento central de la sentencia, cuál es el debate que hubo sobre la existencia o no de relación laboral y la conclusión afirmativa a la que finalmente llegó el juzgador como paso previo, y obligado, a la posterior conclusión de la existencia de despidos efectuados por la (ahora sí) empresa con vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores (salvo de uno que extinguió voluntariamente su contrato).

II. Identificación de la resolución judicial comentada.

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Juzgado de lo Social núm. 31 Barcelona.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 193/2019, 11 de junio.

ECLI: ES:JSO:2019:2253.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: órgano unipersonal. Juez Excmo. Sr. D. Raúl Uría Fernández.

III. Problemas suscitados. Hechos y antecedentes.

El conflicto versa sobre la extinción de los contratos de prestación de servicios de varios repartidores de la empresa, producidos poco tiempo después de haberse producido algunos conflictos en aquella con ocasión de reivindicaciones planteadas sobre las condiciones de la prestación de servicios, y también después de que varios repartidores decidieran crear una sección sindical en la empresa de la Federación de Otras Actividades-Intersindical Alternativa de Cataluña. Igualmente, otras extinciones se produjeron después de la negativa de los repartidores a suscribir el nuevo contrato elaborado por la empresa.

En efecto, es importante reseñar que los despidos (extinción de contratos según la empresa) se produjeron el mes de junio de 2017, poco después de diversos conflictos que acaecieron relativos a las condiciones de trabajo, y también el mes de agosto por no haber suscrito los entonces despedidos ninguno de los nuevos contratos ofrecidos. También, que el juicio tuvo lugar el 26 de junio de 2018, y que consta en el hecho probado sexagésimo tercero que “La Inpecció de Treball i Seguretat Social de Catalunya extendió el 4/07/2018 un acta de liquidación por falta de afiliación o alta en relación con la empresa demandada, concluyendo en la existencia de relación laboral entre la misma y los repartidores que en ella se relacionan. La Inspecció de Trabajo y Seguridad Social de Valencia emitió informe el 5/12/2017. Se da aquí por reproducido el íntegro contenido de ambas. (documentos nº 104 y 105 actores)”.

Dado que los hechos acaecieron mucho antes de la celebración del juicio, la empresa aportó pruebas que a su parecer ponían de manifiesto que el sistema operativo era distinto de aquel que existía cuando se produjeron los conflictos, algo que no tendrá impacto en la sentencia ya que el Juzgador se acoge al art. 413.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (“No se tendrán en cuenta en la sentencia las innovaciones que, después de iniciado el juicio, introduzcan las partes o terceros en el estado de las cosas o de las personas que hubiere dado origen a la demanda y, en su caso, a la reconvencción, excepto si la innovación privare definitivamente de interés legítimo las

pretensiones que se hubieran deducido en la demanda o en la reconvenición, por haber sido satisfechas extraprocesalmente o por cualquier otra causa”) y expone que no puede tenerse en cuenta “nada de lo ocurrido con posterioridad a la presentación de la demanda, dado que la misma no fue ampliada”.

IV. Posiciones de las partes

La parte demandante defendió la laboralidad de la prestación de servicios de los repartidores, alegando que se había producido un despido nulo con vulneración de derechos fundamentales como consecuencia de haberse extinguido los contratos por la participación de aquellos en conflictos acaecidos poco tiempo antes. Es decir, se cumplían los presupuestos sustantivos del art. 1 LET en la relación de trabajo, y había que aplicar los arts. 177 a 184 de la LRJS.

La parte demandada alegó primeramente una excepción procesal por entender que los actores habían acumulado a su acción de despido otra de reclamación de cantidad. Fue rechazada por ser el parecer del juzgador que la petición era la liquidación de partes proporcionales, autorizada por el art. 26.3 LRJS en relación con el art. 49.2 LET.

En segundo lugar, defendió la conformidad a derecho de la decisión empresarial de extinguir los contratos de prestación de servicios, por ser los repartidores trabajadores autónomos y carecer la prestación de servicios de la naturaleza jurídica contractual asalariada, por lo que basó su defensa en la incompetencia de jurisdicción.

V. Normativa aplicable al caso

Se debate sobre la aplicación del art. 1 LET, y dado que se alega la existencia de despidos nulos por violación de derechos fundamentales también es objeto de discusión la de los arts. 177 a 184 LRJS en relación con el art. 28.1 CE.

Igualmente, es objeto de atención la regulación del trabajo autónomo para decidir si es aplicable o no al caso enjuiciado. Se trata de la LETA, y en concreto de su art. 1, que define qué debe entenderse por trabajador autónomo, y los arts. 11 y ss que regulan la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)

VI. Doctrina básica

La sentencia reconoce la laboralidad de la prestación de servicios de los demandantes, apreciando que se dan todas las notas definidoras de la relación de trabajo recogidas en el art. 1 LET, y que la tecnología permite adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades productivas pero en modo alguno sirve para desvirtuar la existencia de un contrato de trabajo si se puede demostrar, como así ha ocurrido en este caso, que se dan todos y cada uno de los presupuestos sustantivos (voluntariedad, subordinación, ajenidad y remuneración salarial).

VII. Parte dispositiva

La sentencia desestima las excepciones de incompetencia de la jurisdicción social e indebida acumulación de acciones, y estima en parte las demandas. Declara la vulneración de derechos fundamentales de nueve demandantes, y condena a la empresa a su readmisión.

Respecto al abono de los salarios a percibir, desde la fecha del despido, el cálculo se efectúa tomando en consideración las horas asignadas antes de que se produjeran los conflictos (vid fundamento de derecho quinto). Igualmente, se la condena a abono de cantidades en concepto de liquidación de vacaciones, con un incremento por interés moratorio del 10 % anual. Por fin, se condena al abono a cada demandante cuya extinción contractual ha sido declarada nula, de 6.251 euros en concepto de indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

Baste aquí indicar que la empresa no pudo probar en modo alguno que las extinciones tuvieran una causa justificada que no tuvieran nada que ver con la

participación activas de los demandantes en los conflictos laborales acaecidos el mes de junio de 2017.

VIII. Pasajes decisivos

¿Qué cabe destacar de la exhaustiva fundamentación jurídica de la sentencia del JS núm. 31 de Barcelona?

Una primera manifestación, que honra al magistrado, sobre cómo ha ido forjando su criterio sobre el asunto a medida que iba avanzando el juicio y a partir del conocimiento de toda la prueba documental, reconociendo la complejidad del asunto como lo prueba el que haya diversas y distintas resoluciones judiciales tanto en España como en otros país de varios continentes^[2]

El punto nuclear de la sentencia es, y no creo que nadie dude de ello una vez leída, es el fundamento de derecho tercero, que lleva por título “Excepción de incompetencia de jurisdicción: doctrina legal y judicial aplicable a la calificación de la relación laboral”.

Es sin duda una sentencia muy atenta a la más reciente doctrina jurisprudencial del TS, o dicho de forma más clara que, sin olvidar en modo alguno la importante sentencia de los mensajeros de 1986, analiza los casos más recientes en que el alto tribunal se ha pronunciado sobre la existencia de relación laboral y sus notas definidoras (señaladamente dependencia y ajenidad) para encontrar puntos de semejanza con el conflicto del que ha conocido.

Y antes de ello, repasa la jurisprudencia del TJUE, con especial atención a la sentencia Uber, es decir a la dictada el 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15) que declara que presta un servicio en el ámbito de los transportes y no de la sociedad de la información, considerando que la argumentación de la empresa fue muy parecida a la que ahora utiliza Deliveroo.

A continuación, se detiene de manera muy rigurosa y exhaustiva en la jurisprudencia del TS, con una muy amplia referencia a la sentencia del TS de 26 de diciembre de 1986 en el caso de los mensajeros^[3].

Más adelante, y poniendo previamente de manifiesto, con acierto a mi parecer, que el TS “ha ido progresivamente ampliando el ámbito de la relación laboral, flexibilizando algunas de las notas que en principio la caracterizaban, examina con atención las sentencia del caso Ofilingua, de 16 de diciembre de 2017, y las tres de Zardoya Otis de 24 de enero y 8 de febrero de 2018, destacando de la primera su similitud con el caso ahora enjuiciado, e incluso “una muy superior autonomía en quien allí era actor” y recordando la doctrina clásica de la Sala sobre la existencia de una relación laboral, compendiada en la de 20 de julio de 2010, y de las dos restantes que “en modo alguno se acreditó que el autónomo se ofreciese en el mercado, asumiendo el riesgo y ventura, siendo que el trabajo se prestaba exclusivamente para la demandada en la forma y condiciones que la mercantil fijaba”, y rechazando que incidiera negativamente en la laboralidad de la relación la existencia de lo que denominaba “indicios” aparentemente contrarios a ella, “como pudieran ser la no sujeción a horario, la no imposición de vacaciones, que lo que se encargase fueran contratas propias de la actividad de construcción o la utilización de medios propios en la realización de la actividad, concluyendo que esos indicios son meramente marginales y deben ceder ante los restantes, antes expuestos”, concluyendo que la doctrina del TS expuesta “será a continuación aplicada a lo probado en autos”.

Tras el examen de la jurisprudencia del TJUE y del TS llega el momento de su aplicación, más en concreto de la segunda, al caso de autos. Tras sintetizar nuevamente los hechos probados del caso, para explicar cómo se desarrollaba la actividad, y en qué condiciones, de los repartidores, ya se manifiesta la tesis del juzgador de la laboralidad de la relación, con un muy cuidado estudio de cómo existen las notas de ajenidad y dependencia, no sin antes acercarse a la realidad social, probada a su parecer en la realidad jurídica, es decir en el acto del juicio y en las

pruebas aportadas por las partes, para manifestar muy gráficamente que “Al contrario de lo que pudiera parecer en una aproximación genérica o lejana a la controversia, y que podría dar lugar a formar un criterio de no laboralidad, la prueba ha revelado que los demandantes prestaban sus servicios plenamente integrados en el “ámbito de organización y dirección de la empresa” y que los intentos empresariales de aparentar que los repartidores eran libres para elegir unos u otros horarios, para rechazar pedidos o, en fin, para trabajar cuando quisieran y sólo si querían, no se corresponden con la realidad en modo alguno. Aunque desde luego existen notas singulares en cuanto, sobre todo, a la determinación de los tiempos de trabajo, las mismas no resultan decisivas por las razones que se expondrán”.

La sentencia proclama la existencia de ajenidad tanto en los frutos como en los riesgos, con argumentos suficientemente claros y que engarzan con las tesis anteriormente expuestas del TS: “Los frutos del servicio prestado son el precio del pedido que paga el cliente y el importe que pagan los restaurantes a la empresa demandada. La actividad que desarrollan los actores entregando comida tiene como resultado que ROOFOODS SPAIN SL obtenga sus ingresos. En cuanto a la ajenidad en los riesgos deriva de que es totalmente ajeno a los repartidores el buen fin de las operaciones que realizan: perciben los 4 ó 4,25 euros por pedido siempre que hagan la entrega, con independencia de que, por las razones que sea, finalmente el cliente no pagase, no lo hiciera el restaurante, o el pedido quedase frustrado por ejemplo por un defecto en la calidad de la comida que hiciera que finalmente el cliente no quedara satisfecho. Todas esas incidencias no afectan a los repartidores, que simplemente cobran por transportar la comida de un punto a otro”.

La sentencia pone el acento en la importancia de la ajenidad en la marca, que no era obviamente la suya propia (si es que la tuvieran, que no era el caso) sino la de Deliveroo, manifestando con suma claridad que “El elemento productivo estrella en este caso no es la bicicleta, ni el teléfono, ni el repartidor, ni la comida, sino una marca que utiliza una aplicación informática para promocionar sus servicios. Sin esa marca y esa aplicación (ambas de la empresa), no hay negocio posible, y los actores eran absolutamente ajenos a ella, pues su única relación con la marca es la de promocionarla al llevar su logotipo en la caja de reparto y ser su cara visible para los clientes en el momento de la entrega”.

Respecto a la dependencia, si bien reconoce que la organización del trabajo desempeñado por los repartidores suscita algunas dudas respecto a su inclusión en un supuesto contractual de laboralidad, en especial por lo que respecta a la jornada y el horario de trabajo, concluye que ello no es obstáculo para afirmar tal laboralidad justamente porque el TS “ha ido adaptándose a la realidad del contexto sociolaboral”.

Especial énfasis pone el juzgador en desvirtuar la tesis de la empresa respecto a la libertad de que gozaba el rider para rechazar encargos, y es aquí donde cobra especial relevancia la prueba testifical practicada en juicio, de tal manera que la realidad jurídica puede darse la mano con la realidad social. En la sentencia puede leerse que “Lo probado en estos autos sobre la posibilidad de rechazo es que la misma existe formalmente, pero como de forma muy gráfica señaló el tercer testigo de la propia empresa sobre la necesidad de dar explicaciones sobre el rechazo “no era obligado pero tenía que hacerlo”. Y es que cuando se preguntó a ese testigo, de forma directa, si podía rechazar el pedido, respondió espontáneamente que “no”, causando por cierto un momento de algo parecido al estupor en la empresa que le proponía como testigo. Luego detalló que en los primeros tiempos de su prestación de servicio ni tan siquiera en la aplicación existía la posibilidad de rechazar los pedidos: la misma simplemente iba indicando a cada repartidor los pedidos que debía realizar. Pese a los cambios posteriores, introducidos probablemente para ofrecer una superior apariencia de libertad, el sistema no se modificó mucho. En aquel momento inicial el repartidor debía llamar por teléfono o enviar un mensaje a la empresa manifestando que no aceptaría un encargo. El testigo señaló que él explicaba el motivo y que aunque no era “obligado”, “tenía que hacerlo”. Ello obedece a que la empresa, bien en esa formación inicial, bien mediante las explicaciones que ofrecía el “trainer” en la “prueba de

conducción” o bien a la vista de las comunicaciones empresariales, asumía sin más que no se debían rechazar pedidos”.

No es baladí en modo alguno la tesis del juzgador, que comparto, de que la forma como se dirigía la empresa a sus riders en los correos que han sido aportados “se corresponden de forma muy pobre con cualquier concepto rectamente entendido de libertad” (del rider para organizar y desarrollar su trabajo, añadido por mi parte).

La insistencia en responder desde el conocimiento de aquello que realmente se daba en la relación y no desde el dato meramente formal de lo que indicaba el contrato es un elemento fundamental en la sentencia para apreciar la laboralidad.

Es conveniente reproducir algunas de las manifestaciones del juzgador en el análisis de las pruebas practicadas: “Decir que los repartidores tenían libertad para rechazar pedidos es exactamente lo mismo que decir que tenían libertad para tardar lo que quisieran en llevar al cliente su pedido. Pero la realidad es que si tardaban mucho tiempo, bajarían sus estadísticas de velocidad, y perderían opciones de cara a la semana siguiente...”; “En ese contexto los rechazos de encargos no son lo que pudiera parecer, sino que simplemente suponían que los repartidores tenían la posibilidad de optar a repartos que les eran más favorables...”; “La empresa demandada permite rechazar pedidos pero con la boca pequeña, anunciando de forma muy insistente que eso perjudica las posibilidades de elegir horarios para la semana siguiente, y a sabiendas de que en realidad que un repartidor rechace un pedido sólo significa que lo acepte el siguiente repartidor al que se le oferte. En ese contexto la pretendida libertad de rechazo resulta irrelevante en lo que a dependencia se refiere”.

¿Libertad del rider para elegir franjas horarias? Sí, por supuesto, según el dato formal. Mucho menos evidente, por no decir que irreal según el cuidado examen y análisis de las pruebas practicadas en juicio, con algunas reflexiones de indudable interés y que después tienen obviamente consecuencias jurídicas en orden a la calificación de la relación de aquel con la empresa: “Llama poderosamente la atención que en ningún momento la empresa haya explicado ni menos aún acreditado, con detenimiento, el funcionamiento de su sistema de “posicionamiento” de los repartidores en el ranking de petición de franjas horarias”. Al no saberse como se asignan los turnos, no habiendo explicado la empresa los criterios utilizados, “Esa oscuridad en relación con la asignación de turnos no favorece a la mercantil porque arroja la seria sospecha de que existía una decisión empresarial compleja alejada de la asepsia tecnológica que se pretende. Por más que fueran meros colaboradores mercantiles lo mínimo que deberían conocer los repartidores es el modo preciso y concreto en que se valora su servicio a efectos de acceder a turnos de la semana siguiente. No debería bastar con ofrecerles porcentajes de rechazos, disponibilidad en horas punta o tiempos de conexión (disponibilidad real), sino que deberían conocer qué peso tienen esos parámetros, y a qué tiempo (una semana, dos semanas, más tiempo) se refiere”.

¿Y qué decir de las valoraciones de los clientes respecto a su impacto sobre la asignación de turnos y la remuneración? Curioso ciertamente es que en los correos se insistiera en la importancia de las valoraciones y que, dicho con palabras textuales de la sentencia, “misteriosamente, en ningún momento la empresa ha manifestado que esas valoraciones de clientes se tuvieran en cuenta para valorar eso que denomina la “calidad del servicio” prestado por el repartidor. Es lógico que así sea porque uno de los primeros aspectos que se mencionó en las primeras resoluciones que se dictaron a nivel internacional cuestionando el modelo fue el de la relevancia de las puntuaciones del cliente en relación con la posición del repartidor en la empresa. No se entiende que si la empresa considera muy importante el modo en que el repartidor trata al cliente y al restaurante y “todas las valoraciones del cliente quedan registradas” luego ese dato no se incorpore a las métricas y sí lo haga, por ejemplo, la velocidad en el reparto”. Dicho de forma más clara: quién organiza el trabajo de los pretendidos riders autónomos es la empresa y la libertad de elección para trabajar de estos es formal pero no real, añadiendo el juzgador, y de ello saben mucho los repartidores, que “en

realidad, todo apunta a que la empresa lo que ha hecho ha sido disfrazar el ejercicio del poder disciplinario, precisamente para con ello mitigar la apariencia de laboralidad”.

Justamente, sobre la pretendida libertad del rider para organizar su actividad, es decir la entrega de los productos a los clientes (no suyos, sino de Deliveroo) la sentencia es contundente con respecto al control ejercido por la empresa, siempre partiendo de la documentación obrante en autos, que pone de manifiesto “un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestarse el servicio, y el control de su ejecución minuto a minuto de elevadísima intensidad, impensable en una relación que se pretenda presidida por la autonomía del repartidor”. Muy poca autonomía real deben tener los riders en el ejercicio de su actividad si resulta, como así quedó probado y resalta la sentencia, que “la empresa evaluaba de forma continua a los repartidores, realizando en todo momento estadísticas con su velocidad, sus rechazos de pedidos o su disponibilidad para trabajar cuando la empresa más lo necesita en las horas punta”.

En fin, con respecto a los “premios” a los mejores repartidores, los “más comprometidos y disponibles”, es lógica y muy pegada a la realidad jurídica y social, y no al mero formalismo contractual, la afirmación del juzgador de que es sumamente difícil aceptar que una empresa “premie” a colaboradores, “pues precisamente el sistema de incentivos es propio de una relación laboral”. No menos relevante es el dato de que la empresa pusiera en marcha una campaña solidaria e implicara directamente a los riders en esa tarea, ya que una cosa, muy de agradecer, es la puesta en marcha de esa campaña, y otra bien distinta es atribuir unas funciones, como la captación de donativos por los clientes, que no estaba recogidas en el contrato suscrito de prestación de servicios.

¿Y qué decir de la posibilidad de sustitución del rider? Me quedo con lo que resulta tanto de los hechos probados (mera apariencia contractual de tal posibilidad, con obligada autorización de la empresa, e inexistencia de haberse producido tal sustitución) como de la jurisprudencia del TS que ha matizado tal imposibilidad.

Llegados a este punto, y tras haber constatado la existencia de las notas de ajenidad y dependencia, el juzgador hace un esfuerzo, encomiable y elogiabile, de comparación entre la sentencia de 1986 y la suya, cuya lectura es altamente recomendable para comprobar que las tesis “modernistas” de inadecuación del marco jurídico a la realidad actual son bastante ilusorias. Baste ahora señalar que tras ese cuidado estudio el juzgador llega a la, acertada a mi parecer, conclusión de que “lo que razonó el Tribunal Supremo tiene plena aplicabilidad al caso de autos. Una caracterización de la prestación de servicios que en 1986 era relación laboral para el Tribunal Supremo no puede, tres décadas más tarde ser calificada como mercantil, máxime cuando la Sala de lo Social del Alto Tribunal ha avanzado notablemente en la flexibilización de los requisitos de dependencia y ajenidad, como ponen de relieve las repetidas sentencias de traductores y de Zardoya Otis”, de las que también realiza, aunque en mucha menor medida, una comparación con el caso de autos para subrayar sus notas concordantes para definir la laboralidad.

Por fin, cabe decir que el juzgador no da puntada sin hilo cuando responde a la última tesis de la parte demandada de reconocer la presunción de laboralidad solo en aquellos supuestos en que no se formalizara el contrato por escrito, interpretación sui generis que efectuó de los apartados 1 y 2 del art. 8 de la LET y la rechaza porque ello no se deduce ni del propio precepto ni de la jurisprudencia judicial. Ciertamente, la argumentación de la empresa respecto a que el presupuesto de la presunción es también aplicable a la relación mercantil, tesis desvirtuada por el juzgador que pone de manifiesto que tal presunción, que existe cuando se da una relación entre el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.” no es aplicable a las relaciones mercantiles, “porque en ellas no se da la nota de que el servicio se preste “dentro del ámbito de organización y dirección de otro”, apoyándose además en la sentencia Zardoya Otis de 24 de enero de 2018.

IX. Comentario

Después de haber procedido a la atenta lectura de la sentencia, afirmo que se trata de una resolución judicial que aúna el realismo jurídico y el realismo social, que disecciona punto por punto el marco jurídico de debate para llegar a unas determinadas conclusiones, tanto la de la laboralidad de los riders como de la existencia de despidos nulos por vulneración de derechos fundamentales. Creo que la sentencia, al menos en el ámbito de los Juzgados de lo Social y a la espera, como he dicho con anterioridad, de los pronunciamientos que llegarán sin duda de las Salas de lo Social de los TSJ y del TS, marca un antes y un después en la consideración judicial de cuáles son los relaciones entre los repartidores y la empresa para la que prestan sus servicios.

Me ha gustado especialmente, no lo voy a negar porque defiende la tesis de que la tecnología debe ayudar a mejorar las condiciones de trabajo pero que no altera la relación contractual que se basa en unos determinados presupuestos sustantivos que pueden ser permanentemente actualizados y adaptados (así lo ha señalado el TS en las sentencias antes referenciadas), la reflexión jurídica y social, conjunta, que efectúa el juzgador sobre la inexistencia de importancia a efectos de la conceptualización jurídica de la relación que la vinculación de los riders con la empresa se haga a través de aplicaciones informáticas. Nuevas formas de relación sí pero cambio en la naturaleza jurídica de la relación contractual no. Para el juzgador, “La aplicación sólo proporciona la agilidad necesaria para gestionar la actividad, pero lo que hace lo podrían hacer (y lo hacían hace 30 años, en el caso de los mensajeros) personas trabajadoras de la empresa. De modo que, aunque las soluciones tecnológicas sean relevantes, no pueden interferir en la calificación de una relación laboral. Si las indicaciones que la aplicación le da al repartidor se las podría dar un trabajador de la empresa, de ser inferiores las dimensiones de la actividad, eso significa que la tecnología aquí sólo está sustituyendo a personas”. Más claro, imposible, ¿no les parece?

Referencias:

1. [^] Vid en el núm. 1 de RJL el artículo de la profesora Yolanda Sánchez Urán “Sobre la calificación jurídica de la prestación de servicios de reparto a plataformas digitales. SJS núm. 33 de Madrid, de 11 de febrero de 2019 (sentencia núm. 53/2019)”. https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000334
2. [^] Por su indudable interés reproduzco el fragmento en el que manifiesta como ha ido conformando su parecer: “En relación con todos los citados pronunciamientos no puede dejar de reconocerse, como lo hizo la empresa en conclusiones, que la cuestión está actualmente sujeta a controversia judicial, dado el sentido aparentemente contradictorio de los Fallos dictados. Sin embargo no puede olvidarse que la resolución de cada supuesto depende, básicamente, de los hechos que se consideren probados a la luz de la prueba practicada. Será el Tribunal Supremo, si como es previsible tiene ocasión de hacerlo, quien determinará si realmente ha existido contradicción entre los pronunciamientos judiciales, o los supuestos de hecho eran tan diferentes que no es posible apreciar aquélla. Desde luego que quien suscribe, como ser humano expuesto no sólo a las publicaciones de los medios de comunicación en general, sino a las opiniones doctrinales publicadas en libros, revistas y páginas de internet del ámbito jurídico, no pudo evitar formarse un criterio previo y provisional sobre la cuestión. Y ello, desde una perspectiva neurocientífica

(perspectiva que no debería desatenderse en ningún ámbito de la actividad humana en que se produce la toma de decisiones) no resulta irrelevante ya que, como se pone de relieve en las actividades formativas que el CGPJ en relación con los sesgos cognitivos de los que todos los seres humanos somos ineludible objeto, es precisa una actividad reflexiva específica dirigida a superar el sesgo de punto ciego (el que hace creer que no se sufren sesgos) y el sesgo de confirmación o confirmatorio (según el cual los seres humanos tienden naturalmente a atender con prioridad toda la información o los datos que vengan a confirmar la idea o decisión ya tomada -incluso de forma inconsciente-, rechazando el resto o minimizando su importancia). Así, el criterio de quien resuelve -no debe existir ningún obstáculo en reconocerlo- fue variando a medida que se contestó a la demanda y se practicó el juicio, fijándose el definitivo sólo cuando se examinó toda la prueba documental, singularmente la que de forma abundante aportó la parte actora y que ha permitido conocer cuál era la auténtica y concreta dinámica de la prestación de servicios en el caso de los actores. Esa variabilidad en el criterio de incluso un solo juez, obediente al progresivo análisis del caso concreto, explica por un lado el distinto signo en los pronunciamientos judiciales y, por otro, la consideración de que la cuestión es compleja y opinable”.

3. [^] *La sentencia fue objeto de comentario por mi parte en un artículo publicado en el diario La Vanguardia el 18 de mayo de 1986, en el que, tras examinar la sentencia, concluía que “Queda claro, en consecuencia, que la relación jurídica existente entre los mensajeros y las empresas para las que trabajan es de carácter laboral ordinario o común, y que le son de aplicación todas las normas laborales sobre regulación de condiciones de trabajo, salarios mínimos, derechos colectivos. etcétera. Pienso que ahora es el momento oportuno para avanzar en la regulación negociada de tales condiciones, a través de la negociación colectiva, a fin y efecto de unificar las condiciones laborales de dichos trabajadores y lograr de tal forma una regulación estable y justa de las mismas, tanto para empresas como para trabajadores”.*