

Reproducido en www.relats.org

EL CASO DELIEROO: LA SENTENCIA

Antonio Baylos

Publicado en el blogspot del autor, julio 2019

Ya habíamos advertido en este blog que seguiríamos con mucha atención las peripecias que el caso Deliveroo iba a tener. La cobertura del mismo por nuestra corresponsal **Livina Fernández Nieto** ya trasladó a la distinguida audiencia de esta bitácora los elementos centrales de discusión en el mismo, como puede recordarse en el siguiente enlace [El macro juicio de los trabajadores de Deliveroo](#). Ahora llega el turno a la sentencia, que sin duda constituye un texto sobre el que se efectuarán decenas de comentarios y que servirá para argumentar en otros procesos acerca de la laboralidad de los trabajadores de plataformas.

Frente al supuesto de la “uberización”, los trabajadores de plataformas que transportan mercancías y alimentos con una bicicleta del restaurante al consumidor han planteado como un elemento central del conflicto su condición de trabajadores asalariados, llevando a cabo esta pretensión ante la jurisdicción social en una variada gama de casos. Ha tenido además la oportunidad de ser reconocido y publicitado por los medios de comunicación más atentos, en especial los

digitales, reconociendo por consiguiente el debate sobre su laboralidad como un componente de lucha ideológica que compromete el diseño organizativo sobre el que se basa el modelo de negocio de la economía de plataformas.

Eso explica el despliegue informativo que se ha intentado por parte empresarial para modular su primera posición que consideraba simplemente como autónomos sujetos a una relación mercantil a los repartidores y que se evidencia en el informe-propuesta de Adigital, la patronal que agrupa a las empresas dedicadas a estos menesteres y al que se ha referido el secretario confederal de CCOO de Juventud y Nuevas Realidades en este artículo [Plataformas 4.0 la huida de la laboralidad](#) en donde se concentra la petición de una nueva normativa que considere expresamente a esta categorías de trabajadores como TRADEs, confiando más en la acción legislativa que puedan influir a través del poderoso *lobby* que constituyen que en el resultado de la litigiosidad judicial.

Y los hechos les han confirmado en sus impresiones, es decir que el sistema normativo actual no ampara sus pretensiones de deslaboralizar a estos trabajadores y que por tanto deben esperar a una intervención normativa que ya han anticipado por cierto algunos grupos políticos como Ciudadanos (C's) que ya a finales de junio presentó en el Congreso una proposición no de ley en este sentido ([Ciudadanos argumenta por una legislación plataformas digitales](#)) y es previsible que esta orientación sea compartida por el Partido Popular llegado el momento.

Sin embargo, esta tesis ha sido eficazmente combatida no sólo por los propios trabajadores y los sindicatos, sino que ha contado también con la participación posiblemente decisiva

de la Inspección de Trabajo y de la Tesorería General de Seguridad Social en el macro juicio de Deliveroo comentado en el que, a instancia de la Tesorería de la Seguridad Social, se demandaba a la empresa el pago de las cotizaciones debidas por los trabajadores a su servicio durante el período establecido en el acta de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo, de octubre del 2015 a junio del 2017.

Los trabajadores estaban representados en su mayoría por Bernardo García y Rosario Romero junto con otras letradas que defendían a un menor número de trabajadores, como Esther Comas, Virginia Castillo y Encarnación Martín , y estaban presentes los sindicatos CCOO con Enrique Lillo y UGT por Félix Pinilla.

Los juristas del trabajo estamos habituados a leer sentencias y creemos con razón que es una de las partes más tediosas de nuestra profesión. No sólo porque la jerga procesal a muchos espanta, sino también porque la prosa de los documentos judiciales suele ser farragosa y circular y acumula párrafos copiados de otras decisiones igualmente oscuras e ininteligibles.

Sin embargo en el caso de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, redactada por el magistrado Antonio Cervera Peláez - Campomanes, la lectura atenta de los hechos probados permite darse cuenta con enorme claridad de la complejidad técnica de la forma de prestación del trabajo de los repartidores o *riders* con la mediación de las plataformas digitales, pero asimismo de las condiciones penosas de explotación en las que se realiza.

La sentencia contiene una primera parte con consideraciones muy interesantes sobre la posición de las partes en el procedimiento de oficio en relación a la aportación de la prueba, y sobre la presunción de certeza de los hechos de la que están dotadas las actas de la Inspección de Trabajo.

Es éste cuerpo del Estado el que ha hecho un trabajo excepcional en la delimitación rigurosa, exhaustiva y detallada de los elementos que conforman la materialidad del trabajo prestado, y desde luego su actuación documentando estos hechos y su corroboración en el acto del juicio, han resultado muy relevantes para sostener el fallo en esta sentencia.

El Magistrado lo reconoce en el texto de la misma, a la vez que defiende la probidad de la Inspección de Trabajo y la inexistencia de presiones políticas – del Ministerio de Fátima Báñez – para conformar su actuación, como de manera desatinada había alegado la defensa de la empresa.

En cualquier caso, la fundamentación sosegada y extraordinariamente razonada de la sentencia sobre las pruebas aportadas y el método mediante el cual se llega a la conclusión de que se trata de una relación laboral típica, hace muy difícil un cuestionamiento basado en el error en la apreciación del material probatorio.

A partir del cuarto fundamento jurídico, la sentencia procede a ir analizando las características sustanciales de la relación laboral por cuenta ajena, contraponiendo el art. 1.1 ET con el precepto correlativo de la LETA, esto es, la existencia de una prestación personal y voluntaria de servicios, su carácter retribuido, la ajenidad y la dependencia del empresario.

Lo problemático reside en las dos últimas características, puesto que el trabajo autónomo comparte el resto de elementos constitutivos. Añadiendo a lo anterior la advertencia sobre el hecho de que “la existencia o no de la laboralidad no depende sin más del nombre que las partes hayan dado a su contrato, ya que lo esencial es el contenido real de las obligaciones que las partes asumen en el mismo”.

La defensa de la empresa hizo hincapié en negar el carácter personalísimo de la relación al alegar que en los modelos de contratos – que se cambiaron tres veces para introducir en los mismos elementos que justificaran su consideración extralaboral – permitían la sustitución del trabajador por otro a petición del mismo. Una sustitución o “subcontratación” que tenía que ser aprobada por la empresa y que en ningún caso se produjo en el período temporal analizado.

En cuanto a la exigencia de ajenidad, la sentencia comentada encuentra similitudes muy fuertes entre este supuesto de los repartidores / *riders* y el de los “mensajeros” que disponían de una motocicleta para realizar diversos transportes y a los que el Tribunal Supremo declaró trabajadores por cuenta ajena en una serie de sentencias muy conocidas en el año 1986. Por eso la conclusión a la que llega la sentencia del juzgado de lo social nº 19 de Madrid es que “los repartidores son completamente ajenos a las relaciones existentes entre la empresa, los restaurantes y los clientes finales, al extremo de que desconocían incluso el lugar del destino final antes de ir al restaurante a recoger el pedido.

Ninguno de esos sujetos contrató con los repartidores, que eran frente a ellos perfectamente intercambiables (si uno rechaza el pedido, simplemente pasa al siguiente hasta que uno lo acepte), sin que el repartidor pueda sufrir los riesgos

derivados de tales relaciones, ya que simplemente es remunerado por su trabajo, como podría serlo cualquier otro trabajador por cuenta ajena”.

Establecida la concurrencia de la ajenidad del trabajo, también procede entender que en este caso nos hallamos ante un trabajo dependiente, entendiendo por tal “la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa”, teniendo en cuenta que con los medios tecnológicos de los que se dispone en la actualidad, es posible la sujeción a dependencia del trabajador en condiciones más flexibles pero igualmente efectivas.

La conclusión es que “de los datos que constan resulta que los repartidores prestaban sus servicios de una forma completamente organizada y regida por la empresa demandada, incluso en sus más pequeños detalles.

De entrada, se ha acreditado la existencia de instrucciones a los repartidores que más allá de la encomienda en sí del servicio establecen con toda precisión las condiciones en las que el mismo debe prestarse, condiciones que la empresa comprobaba y evaluaba”.

Para a continuación añadir que era evidente que “la empresa no se ha limitado a contratar un servicio de transporte de comida en el que lo esencial sea la entrega en sí sin entrar en el detalle de cómo se ha de realizar, sino que ha establecido con toda precisión la forma en la que se ha de prestar ese servicio, homogeneizándola para todos los repartidores, a quienes se anima a presentarse como parte de Deliveroo y a quienes se les entregaron medios de trabajo con esa marca.

Ello es perfectamente comprensible atendiendo a que cabe apreciar conforme a toda lógica que lo que se ofrece a los restaurantes y a los clientes no es una mera labor de intermediación entre ellos, sino un servicio asociado a la marca Deliveroo y a su aplicación informática, que es lo que en realidad cabe entender que conocen y contratan esas personas, servicio que parece oponerse a la posibilidad de que los repartidores realicen el reparto en la forma que tengan por conveniente”.

El margen real de autonomía de los repartidores se limita a tan solo a tres aspectos, la elección del medio de transporte – que no es relevante y la propia empresa puede facilitar el alquiler del mismo a precios reducidos -, la ruta concreta que deben seguir – normalmente la más corta para poder hacer más servicios - y la posibilidad de rechazar el pedido.

Ninguna de ellas tiene relevancia suficiente para enervar la nota calificatoria de la dependencia. Hay que tener en cuenta que rechazar el pedido podía tener consecuencias negativas para quien lo efectuara, ya que se tenía en cuenta por la empresa a la hora de elaborar unas métricas del servicio que podían implicar la no asignación de los turnos apetecidos y, por tanto, quedarse sin trabajar, además de valorarse también para la realización de un control de calidad que podía repercutir sobre el trabajador. “

Lo esencial es que una vez aceptado el pedido, el mismo había de atenderse de acuerdo con la detalladas instrucciones determinadas por la empresa, sin margen apreciable de autonomía del trabajador. En caso de existir un verdadero régimen de autonomía sería esperable encontrar ciertas diferencias más o menos sustanciales entre unos repartidores y otros, no exactamente en cuanto a la cantidad de horas de trabajo sino en cuanto a la forma de desarrollarlo.

En cambio, la prestación de servicios de los repartidores se ha desarrollado de una forma homogénea y evidentemente establecida por la empresa, al punto de que esa organización común logra hacer, en cierto modo, intercambiables a los trabajadores, de forma que si uno rechaza el pedido, simplemente pasará al siguiente, que habrá de atenderlo siempre en la forma establecida con detalle por la empresa y estrechamente controlada por la misma”.

Por todo ello, “los repartidores esencialmente han ejecutado un trabajo personal en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la marca Deliveroo, su aplicación informática y toda la información que se desprende de ella”, y la sentencia declara que existe una relación laboral entre éstos y la empresa, que debe por tanto pagar las cotizaciones debidas en el período de tiempo referido en el acta de liquidación de la Inspección de Trabajo.

El objetivo perseguido de reducir costes laborales derivados de la inserción de estos trabajadores en el Régimen General de la Seguridad social, ha sido impedido.

Hay que tener en cuenta que la deslaboralización intentada por la empresa buscaba alcanzar otros objetivos no menos importantes. Se trataba de que en estos sectores emergentes de la digitalización de la economía se procediera, con carácter general, a la reconstrucción de la bilateralidad de la relación de trabajo exclusivamente entre individuos formalmente libres e iguales, sin posibilidad de trascender en un interés colectivo que se materializara en un sujeto que organiza el trabajo y lo regula de manera general a nivel de empresa o de sector mediante la negociación colectiva o el conflicto.

Es decir, se pretendía establecer una suerte de ecuación entre nuevos trabajos desarrollados en el marco de la introducción de la digitalización en los servicios y erradicación del sindicato como agente colectivo susceptible de representar a estos “nuevos sujetos activos” en el proceso de producción de bienes y de servicios.

Este es el campo en el que se mueve ahora el conflicto, y esa es su importancia estratégica. La sentencia sobre Deliveroo permite abrir un nuevo espacio de acción.