

Comunicado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Fecha 23 de septiembre de 2020
Recurso nº: 4746/2019

El Tribunal Supremo declara la existencia de relación laboral entre Glovo y un repartidor

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado que la relación existente entre un repartidor («rider») y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral. El Tribunal rechaza elevar cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Estima el primer motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, argumentando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, examinando en particular las de dependencia y ajenidad. El Tribunal Supremo sostiene que Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador.

La parte recurrente formuló un segundo motivo de casación que se desestima por el incumplimiento de requisitos formales.

La presente comunicación, de finalidad exclusivamente informativa, carece de efectos procesales o doctrinales.

[Enviar impresión](#)

Lengua del documento: ECLI: UE: C: 2020: 288

ORDEN DE CORTE (Sala Octava)

22 de abril de 2020 ([*](#))

“Petición de decisión prejudicial - Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia - Directiva 2003/88 / CE - Ordenación del tiempo de trabajo - Concepto de “trabajador” - Empresa de paquetería - Cualificación de los mensajeros Contratados mediante - convenio de servicio Posibilidad de que el mensajero contrate a subcontratistas y proporcione servicios similares de forma concomitante a terceros ”

En el asunto C - 692/19,

SOLICITUD de decisión prejudicial en virtud del artículo 267 TFEU del Watford Employment Tribunal (Watford Labor Court, Reino Unido), mediante resolución de 18 de septiembre de 2019, recibida en el Tribunal el 19 de septiembre de 2019, en el procedimiento

Si

en contra

Yodel Delivery Network Ltd,

EL TRIBUNAL (cámara de octava),

integrado por M^{me} LS Rossi, Presidente Sala, Sr. J. Malenovský (ponente) y F. Biltgen, jueces;

Abogado General: Sr. Campos Sánchez-Bordona,

Secretario: Sr. A. Calot Escobar,

Vista la decisión adoptada, previa audiencia del Abogado General, de pronunciarse mediante auto motivado, de conformidad con el artículo 99 del Reglamento de la Corte,

hacer esto

Orden

1 La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, sobre determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, pág.9).

2 Esta solicitud se realizó en el contexto de una disputa entre B y Yodel Delivery Network Ltd (en lo sucesivo, «Yodel») en relación con la calificación de la condición profesional de B en su relación laboral con esa empresa.

El marco legal

Derecho de la Unión

3 El artículo 2 de la Directiva 2003/88 establece:

“ A los efectos de la presente Directiva, se aplican las siguientes definiciones:

1. “tiempo de trabajo”: cualquier período durante el cual el trabajador está en el trabajo, a disposición del empleador y en el ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con las leyes y / o prácticas nacionales;

[...] ”

Ley del Reino Unido

4 La Directiva 2003/88 fue incorporada a la legislación nacional mediante el Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 1998, cuyo artículo 2 establece:

"En este Reglamento,

[...]

"trabajador" significa una persona que ha ingresado o trabaja bajo [...]:

a. un contrato de trabajo; o

segundo. cualquier otro contrato, expreso o implícito y (si es expreso) oral o escrito, mediante el cual la persona se compromete a realizar o prestar personalmente cualquier trabajo o servicio para otra parte del contrato cuyo

estado no sea no, en virtud del contrato, el de un cliente de la profesión o actividad comercial desarrollada por esa persona;

y cualquier referencia a un contrato de trabajo se interpretará mutatis mutandis;

[...] "

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

5 B es un mensajero de entrega de paquetes local. Ha estado operando exclusivamente en nombre de Yodel, una empresa de paquetería, desde julio de 2017.

6 Para el desarrollo de su actividad, B tuvo que realizar una formación para familiarizarse con el uso del dispositivo dispensador portátil que Yodel le puso a su disposición.

7 Los mensajeros locales que operan en beneficio de este negocio son contratados sobre la base de un acuerdo de servicio de mensajería que especifica que son "contratistas independientes".

8 Utilizan su propio vehículo para entregar los paquetes que soporta Yodel, así como su propio teléfono móvil para comunicarse con esta empresa.

9 En virtud de este acuerdo de servicios de mensajería, los mensajeros no están obligados a proporcionar el servicio de entrega personalmente, pero pueden utilizar un subcontratista o un reemplazo para todo o parte del servicio, incluida la intervención. Podrá ser rechazado por Yodel si la persona elegida no tiene un nivel de competencia y calificación al menos equivalente al requerido por el mensajero contratado por Yodel. En cualquier caso, el mensajero sigue siendo personalmente responsable de los actos cometidos por el subcontratista o el sustituto o de sus omisiones.

10 Ese acuerdo de servicios de mensajería especifica además que el mensajero es libre de entregar paquetes en beneficio de terceros al mismo tiempo que los servicios que proporciona en nombre de Yodel.

11 En virtud de este mismo contrato, Yodel no está obligado a utilizar el servicio de mensajeros con los que haya celebrado un contrato de servicio, ni están obligados a aceptar ningún paquete para su entrega. Además, dichos mensajeros pueden establecer un número máximo de paquetes que están dispuestos a entregar.

12 En cuanto al horario de trabajo, los mensajeros con los que Yodel ha suscrito un contrato de servicio reciben los paquetes para entregarlos en sus

domicilios entre el lunes y el sábado de cada semana. Estos deben ser entregados entre las 7:30 a.m. y las 9:00 p.m., quedando libres estos mensajeros para determinar, sujeto a entregas en horario fijo, la hora de entrega así como el pedido y la ruta adecuada a su conveniencia.

13 En cuanto a la retribución, para cada paquete se establece una tarifa fija, variable en función del lugar de entrega.

14 Aunque el contrato de servicios celebrado entre Yodel y los mensajeros califica a estos últimos como “proveedores independientes”, B reivindica la condición de “trabajador” en el sentido de la Directiva 2003/88. Considera que, si bien tiene estatus fiscal independiente y asume sus propios gastos profesionales, es empleado de Yodel.

15 El órgano jurisdiccional remitente, mencionado por B, señala que los mensajeros locales contratados en las mismas condiciones que B desarrollan su actividad de reparto como persona jurídica con personal propio.

16 Este órgano jurisdiccional añade que, según el Derecho nacional, aplicado por los tribunales del Reino Unido, la condición de «trabajador» presupone que la persona se compromete a realizar o prestar personalmente cualquier trabajo o servicio. Además, esa condición sería incompatible con la capacidad de esa persona para prestar sus servicios a varios clientes simultáneamente.

17 Así, en primer lugar, el hecho de que los mensajeros con los que Yodel ha celebrado un contrato de servicios tengan la posibilidad de subcontratar las tareas que se les han encomendado impediría, con arreglo al Derecho británico, que se les calificara de «trabajador».

18 El órgano jurisdiccional remitente observa, en segundo lugar, que el hecho de que los mensajeros con los que Yodel ha celebrado un contrato de servicios no estén obligados a prestar sus servicios exclusivamente a dicha empresa hace que sean clasificados, de conformidad con la ley. del Reino Unido, “proveedores independientes”.

19 El órgano jurisdiccional remitente duda de la compatibilidad de las disposiciones de dicha Ley, interpretadas por los tribunales del Reino Unido, con el Derecho de la Unión. Además, en caso de que B fuera calificado como "trabajador" en el sentido de la Directiva 2003/88, le gustaría obtener indicaciones sobre los métodos de cálculo del tiempo de trabajo de los mensajeros con los que Yodel ha celebrado un contrato de servicios. , ya que es probable que durante el tiempo que dediquen a la entrega de paquetes para esta empresa, presten sus servicios simultáneamente a otras empresas, así como que organicen su actividad con gran amplitud.

20 En estas circunstancias, el Watford Employment Tribunal (Watford Labor Court, Reino Unido) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

"(1) ¿Se opone la Directiva [2003/88] a determinadas disposiciones de la legislación nacional que exigen que una persona se comprometa a realizar o prestar" personalmente "cualquier trabajo o servicio que deba prestar? si está cubierto por el ámbito de aplicación de la directiva?

2) En particular:

2.1. El hecho de que una persona tenga derecho a contratar subcontratistas o "reemplazos" para realizar o proporcionar todo o parte del trabajo o los servicios que debe proporcionar, ¿significa que no tiene que hacerlo? tampoco se considerará trabajador a efectos de la Directiva [2003/88]:

2.1.1. en términos absolutos (el derecho a contratar un sustituto es incompatible con la condición de trabajador); o

2.1.2. ¿Sólo en relación con cualquier período en el que ejerza el derecho de sustitución (por lo que debe ser considerada trabajadora durante los períodos en los que efectivamente realiza el trabajo o presta los servicios)?

2.2. ¿Es decisivo para el establecimiento de la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que el demandante en cuestión [no haya] de hecho no ejercido su derecho a subcontratar oa recurrir a una sustituto mientras que otras personas contratadas sobre la base de condiciones materialmente idénticas lo han hecho?

2.3. ¿Es decisivo para el establecimiento de la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que otras entidades, incluidas en particular las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades limitadas, [estén] contratadas en condiciones sustancialmente idénticas? a los del solicitante en cuestión?

3) ¿Es decisivo para el establecimiento de la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que el presunto empleador [no esté] obligado a ofrecer trabajo al solicitante individual, lo que significa que el trabajo se ofrece "según sea necesario" y / o que el solicitante individual no está obligado a aceptar este trabajo, lo que significa que el trabajo está "siempre sujeto al derecho absoluto del mensajero de no aceptar un trabajo ofrecido"?

4) ¿Es decisivo para el establecimiento de la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que el solicitante individual [no esté] obligado a trabajar exclusivamente para el presunto empleador, sino que [pueda]

proporcionar servicios similares concomitantes a terceros, incluidos los competidores directos del supuesto empleador?

5) ¿Es decisivo para el establecimiento de la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que el solicitante individual [no haya] de hecho no ejercido el derecho a prestar servicios similares a terceros? mientras que otras personas contratadas en condiciones materialmente idénticas lo han hecho?

6) A los efectos del [artículo 2, apartado 1] de la Directiva [2003/88], ¿cómo se calculará el tiempo de trabajo de un trabajador en circunstancias en las que no se requiera el solicitante individual? trabajar un número fijo de horas, pero es libre de establecer sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros (por ejemplo, entre las 7:30 a.m. y las 9 p.m.)? En particular, ¿cómo se debe calcular el tiempo de trabajo cuando:

6.1. la persona no está obligada a trabajar exclusivamente para el presunto empleador durante estas horas y / o determinadas actividades realizadas durante estas horas (por ejemplo, conducir) pueden beneficiar tanto al presunto empleador como a un tercero;

6.2. ¿Se le da al trabajador una gran libertad en la forma de realizar el trabajo de modo que pueda organizar su tiempo de acuerdo con su conveniencia personal y no con los intereses exclusivos del supuesto empleador? "

Sobre las cuestiones referidas

21 Con arreglo al artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, el Tribunal de Justicia puede, en particular, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a la cuestión planteada no dé lugar a dudas. duda razonable, decidir, en cualquier momento, a propuesta del juez relator, previa audiencia del Abogado General, para pronunciarse por auto motivado.

22 Esta disposición debe aplicarse en el presente caso.

23 Mediante sus cuestiones, que deben tratarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que excluye a una persona contratada por su empleador que se presume sobre la base de un contrato de servicio que especifica que es un empresario independiente, está calificado como "trabajador" en el sentido de esta directiva, cuando tiene las facultades:

- utilizar subcontratistas o reemplazos para realizar el servicio que se ha comprometido a proporcionar;

- aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su presunto empleador, o fijar unilateralmente un número máximo;
- para prestar sus servicios a terceros, incluidos los competidores directos del presunto empleador, y
- fijar sus propias horas de "trabajo" en el marco de determinadas condiciones, así como organizar su tiempo para adaptarse a su conveniencia personal y no sólo a los intereses del presunto empleador.

24 Con carácter preliminar, procede señalar que la Directiva 2003/88 no define el concepto de «trabajador».

25 Sin embargo, la Corte ya se ha pronunciado sobre este concepto.

26 Por tanto, declaró, en particular, que dicho concepto tiene un alcance autónomo, específico del Derecho de la Unión (sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C - 147/17, EU: C: 2018: 926, apartado 41) .

27 A este respecto, en el marco de la calificación del concepto de "trabajador" en el sentido de las disposiciones de la Directiva 2003/88, que corresponde al juez nacional proceder, éste debe basarse para determinar en qué medida una persona realiza sus actividades bajo la dirección de otra, con criterios objetivos y para evaluar globalmente todas las circunstancias del caso que tiene ante sí, en relación con la naturaleza tanto de las actividades en cuestión como de la relación entre partes implicadas (véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C - 428/09, EU: C: 2010: 612, apartado 29, y de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C - 316 / 13, EU: C: 2015: 200, punto 29).

28 Dado que una relación laboral presupone la existencia de un vínculo de subordinación entre el trabajador y su empleador, la existencia de dicho vínculo debe evaluarse en cada caso particular a partir de todos los elementos y todas las circunstancias que caracterizan al relaciones entre las partes (sentencias de 10 de septiembre de 2015, Holterman Ferho Exploitatie y otros, C - 47/14, EU: C: 2015: 574, apartado 46, así como de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C - 147/17 , EU: C: 2018: 926, punto 42).

29 Así, la característica de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza durante un tiempo determinado, a favor y bajo la dirección de otra, servicios a cambio de los cuales recibe una retribución (26 de marzo de 2015, Fenoll, C - 316/13, EU: C: 2015: 200, punto 27, y de 21 de febrero de 2018, Matzak, C - 518/15, EU: C: 2018: 82, punto 28).

30 Más concretamente, el Tribunal dictaminó que la calificación de 'proveedor independiente', según la legislación nacional, no excluye que una persona deba estar calificada de 'trabajador', en el sentido de la legislación de la UE, si su la independencia es solo ficticia, por lo que disfraza una relación laboral real (sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C - 413/13, EU: C: 2014: 2411, apartado 35 y jurisprudencia citada).

31 Este es el caso de una persona que, aunque contratada como prestador de servicios independiente con arreglo a la legislación nacional, por motivos fiscales, administrativos o burocráticos, actúa bajo la dirección de su empleador, en particular en su libertad de elegir el tiempo, lugar y contenido de su trabajo, no participa de los riesgos comerciales de este empleador y forma parte de la empresa de dicho empleador durante el tiempo que dure la relación laboral, formando con él un unidad económica (sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C - 413/13, EU: C: 2014: 2411, apartado 36 y jurisprudencia citada).

32 Por otro lado, una mayor flexibilidad en la elección del tipo de trabajo y las misiones a realizar, los métodos de realización de estas tareas o trabajos, los horarios y el lugar de trabajo, así como una mayor libertad en la contratación de los propios empleados. son los elementos que generalmente se asocian con las funciones de un proveedor de servicios independiente (sentencia de 10 de septiembre de 2014, Haralambidis, C - 270/13, EU: C: 2014: 2185, apartado 33).

33 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar, a la luz de la jurisprudencia citada en los apartados 27 a 32 de la presente sentencia, si un contratista independiente, como B, puede ser calificado de "trabajador" en el sentido de dicha jurisprudencia. , habida cuenta de las circunstancias controvertidas en el litigio principal.

34 Por tanto, para dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, conviene hacer las siguientes aclaraciones.

35 De las peculiaridades del expediente sometido al Tribunal de Justicia se desprende que una persona como B parece tener una amplia latitud con respecto a su presunto empleador.

36 En estas circunstancias, es necesario examinar cuáles son las consecuencias de esa amplia libertad en la independencia de dicha persona y, en particular, si, a pesar de las opciones mencionadas por el órgano jurisdiccional remitente, de que dispone dicha persona, su la independencia es solo ficticia.

37 Por otra parte, procede determinar si es posible acreditar, en las circunstancias del procedimiento principal, la existencia de una relación de subordinación entre B y Yodel.

38 A este respecto, por lo que se refiere, en primer lugar, al derecho de una persona, como B, a designar subcontratistas o suplentes para el desempeño de las funciones de que se trata, ha quedado acreditado que dicho derecho sólo está sujeto a a condición de que el subcontratista o sustituto de que se trate posea competencias y cualificaciones básicas equivalentes a la persona con la que el presunto empresario haya celebrado un contrato de servicios, como el controvertido en el procedimiento principal.

39 Así, el supuesto empresario sólo puede ejercer un control limitado sobre la elección del subcontratista o la sustitución por dicha persona, sobre la base de un criterio puramente objetivo, y no puede prevalecer sobre sus posibles opciones y preferencias. personal.

40 En segundo lugar, del expediente presentado ante el Tribunal de Justicia se desprende que, en virtud del contrato de prestación de servicios controvertido en el litigio principal, B tiene un derecho absoluto a no aceptar las tareas que le han sido encomendadas. Además, él mismo puede establecer un límite vinculante sobre el número de tareas que está preparado para realizar.

41 En tercer lugar, con respecto al derecho de una persona, como B, a prestar servicios similares a terceros, parece que es probable que ese derecho se ejerza en beneficio de cualquier tercero, incluso en beneficio de los competidores. directa de su presunto empleador, en el entendido de que puede ejercerse de forma paralela y simultánea en beneficio de una serie de terceros.

42 En cuarto lugar, por lo que respecta al tiempo de trabajo, si bien es cierto que un servicio como el controvertido en el litigio principal debe prestarse en franjas horarias determinadas, lo cierto es que tal requerimiento es inherente a la propia naturaleza de este servicio, ya que el cumplimiento de estos horarios parece fundamental para asegurar el correcto desempeño de dicho servicio.

43 Habida cuenta de todos estos elementos, en primer lugar, la independencia de un mensajero como el controvertido en el litigio principal no parece ficticia y, en segundo lugar, no parece, a priori, existe una relación de subordinación entre él y su presunto empleador.

44 En tal caso, corresponde al órgano jurisdiccional remitente proceder, teniendo en cuenta todos los elementos relevantes relativos a B, así como a la actividad económica que desarrolla, para calificarlo de conformidad con la

Directiva 2003 / 88, y ello en relación con los criterios jurisprudenciales establecidos en los puntos 27 a 32 del presente auto.

45 De todas las consideraciones anteriores se desprende que la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que excluye a una persona contratada por su presunto empleador en virtud de un contrato de prestación de servicios que especifique que es una emprendedora independiente estar calificada como "trabajadora" en el sentido de esta directiva, cuando tenga las facultades:

- utilizar subcontratistas o reemplazos para realizar el servicio que se ha comprometido a proporcionar;
- aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su presunto empleador, o fijar unilateralmente un número máximo;
- para prestar sus servicios a terceros, incluidos los competidores directos del presunto empleador, y
- fijar sus propias horas de "trabajo" en el marco de determinados parámetros, así como organizar su tiempo para adaptarse a su conveniencia personal y no solo a los intereses del presunto empleador,

ya que, por un lado, la independencia de esa persona no parece ser ficticia y, por otro lado, no es posible establecer la existencia de una relación de subordinación entre dicha persona y su supuesto empleador. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente proceder, teniendo en cuenta todos los elementos relevantes relativos a esa misma persona, así como a la actividad económica que desarrolla, para clasificarlo en la Directiva 2003 / 88.

Sobre costos

46 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente planteado ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a éste pronunciarse sobre las costas.

Por estas razones, la Corte (Sala Octava) ordena:

La Directiva 2003/88 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que excluye a una persona contratada por su presunto empleador sobre la base de un contrato de servicio que especifica que es una empresaria independiente ser calificada como "trabajadora" en el sentido de esta directiva, cuando tenga las facultades:

- **utilizar subcontratistas o reemplazos para realizar el servicio que se ha comprometido a proporcionar;**
- **aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su presunto empleador, o fijar unilateralmente un número máximo;**
- **para prestar sus servicios a terceros, incluidos los competidores directos del presunto empleador, y**
- **fijar sus propias horas de "trabajo" en el marco de determinados parámetros, así como organizar su tiempo para adaptarse a su conveniencia personal y no solo a los intereses del presunto empleador,**

Existe que, por un lado, la independencia de esa persona no parece ser ficticia y, por otro lado, no es posible establecer la existencia de una relación de subordinación entre dicha persona y su supuesto empleador. No obstante, corresponda al órgano jurisdiccional remitente proceder, teniendo en cuenta todos los elementos relativos a esa misma persona, así como a la actividad económica que desarrolla, para clasificarlo en la Directiva 2003/88.

Firmas

* Lengua de procedimiento: inglés.