

# ¿Es el carácter personalísimo nota definitoria de la relación laboral?

POR M<sup>º</sup> EUGENIA DE LA CERA Y SABELA CRIADO DEL REY Abogadas en Pérez-Llorca

**En noviembre de 2017, el Comité Central de Arbitraje del Reino Unido dictó un laudo en el que analizaba la relación jurídica que los repartidores de Deliveroo mantienen con la empresa de entrega de comida a domicilio. En el laudo se hacía un especial énfasis en el carácter personalísimo de la ejecución de los servicios por cuenta ajena, hasta el punto de considerar que los repartidores no eran trabajadores porque en sus contratos se preveía que podían ser sustituidos por personas ajenas a Deliveroo, y así se hacía en la práctica. La lectura realizada por la Inspección de Trabajo de Valencia y posteriormente ratificada por la Inspección de Madrid es distinta.**

El pasado mes de noviembre de 2017, el Comité Central de Arbitraje del Reino Unido dictó un laudo en el que analizaba la relación jurídica que los repartidores *-riders-* de Deliveroo mantienen con la empresa de entrega de comida a domicilio.

En dicho laudo se hacía un especial énfasis en el carácter personalísimo de la ejecución de los servicios por cuenta ajena, hasta el punto de considerar que los repartidores no eran trabajadores porque en sus contratos se preveía que podían ser sustituidos por personas ajenas a Deliveroo, elegidas por ellos mismos, y así se hacía en la práctica.

Sin embargo, la lectura realizada por la Inspección de Trabajo de Valencia y posteriormente ratificada por la Inspección de Madrid del modelo de negocio de

esta compañía, es bien distinta.

Los organismos españoles entienden que la relación entre Deliveroo y sus *riders* es laboral, por cuanto se dan las cuatro notas definitorias de las relaciones por cuenta ajena y la posibilidad de sustituir a los repartidores raramente se da en la práctica.

Ahora bien, lo cierto es que el acta no analizaba en profundidad si el elemento *intuitu personae* es un requisito necesario para entender que nos encontramos ante una relación laboral o si, por el contrario, se trata de una característica accesorio.

## Las notas definitorias de la relación laboral

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que serán trabajadores aquellas personas físicas que "voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario".

**¿Dónde está entonces el elemento 'intuitu personae', esa quinta nota definitoria de la relación laboral a la que, como hemos visto, en ocasiones también se alude? ¿Es imprescindible que la persona que realice los servicios quede perfectamente definida desde el inicio de la relación jurídica para que podamos entender que nos encontramos ante un prestador de servicios que merece la protección del Derecho Laboral?**

Si acudimos a los análisis efectuados por la Corte de Arbitraje del Reino Unido y la Inspección de Trabajo española, a pesar de la distinta lectura realizada de la situación de Deliveroo, se podría concluir que ambos consideran que la concurrencia de esta quinta nota es esencial para que la relación pueda calificarse como laboral, si bien en el primero se considera que no concurre y en el segundo que sí, porque la posibilidad de sustitución era meramente teórica.

Ante esta situación, nos surgía la pregunta de cuál sería la postura que adoptarían los tribunales españoles cuando fuese claro que el trabajador tenía la facultad de designar a otras

Los organismos saben que la relación de Deliveroo y 'riders' es laboral, por las notas definitorias de relaciones por cuenta ajena

Que un trabajador pueda decidir que sea un tercero el que ejecuta sus servicios, no le convierte en 'empresario'

personas, ajenas a su empleador, para prestar los servicios a los que se había comprometido y, efectivamente, la ejercía en la práctica. ¿Llegarían a la misma conclusión que la corte de arbitraje británica y excluirían a los *riders*, y asimilados, del Derecho Laboral?

## La sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre de 2017

La primera respuesta a este interrogante viene contenida en una sentencia dictada también en noviembre de 2017, pero publicada hace tan solo unas semanas, en la que el Alto Tribunal se pronuncia sobre un caso que fácilmente podría asemejarse a las relaciones emergentes en las empresas de economía colaborativa.

En este supuesto, la empresa demandada formalizó un contrato de prestación de servicios con un traductor, pactándose la siguiente forma de colaboración: cada vez que un organismo necesita un traductor se pone en contacto con la empresa, quien, a través de una plataforma informática, localiza al traductor más cercano, indicándole que acuda a un lugar concreto a una hora determinada; el traductor tiene la facultad de decidir si acepta o no el encargo, pudiendo asimismo ser sustituido por algún familiar intérprete.

A diferencia del acta de la Inspección de Trabajo, en este pronunciamiento, el Tribunal Supremo sí analiza expresamente el grado de participación exigible al carácter personalísimo en la identificación de una relación laboral y viene a determinar que la sustitución esporádica por un familiar en el desarrollo de los servicios no implica la ausencia del carácter personal de la prestación.

El Alto Tribunal parece entender, al igual que hizo un pronunciamiento hasta ahora aislado del año 2000, que el intercambio puntual en la persona que ejecuta los servicios no elimina el carácter personalísimo de la relación.

A nuestro juicio, sin embargo, este razonamiento es contraintuitivo. Nuestra interpretación es que lo que está intentando hacer valer el Tribunal Supremo es que, el hecho de que un trabajador pueda decidir en un momento dado que sea un tercero el que ejecuta sus servicios, no le convierte necesariamente en un *empresario* que organiza con total autonomía su prestación de servicios con unos recursos propios.

Por lo tanto, siempre que continúen dándose las notas de ajenidad y dependencia, seguirá mereciendo la protección que ofrece la legislación laboral.

No obstante, dado que esta sentencia el Tribunal Supremo viene a reiterar un razonamiento previo, no podemos negar que estamos ante un terreno de luces y sombras que igual nos lleva a tener que analizar, caso por caso, si la habitualidad con la que se produce la sustitución y la cualificación técnica que exigen los servicios pueden derivar en una conclusión distinta, aunque concurren indudablemente las notas de ajenidad y dependencia.

**Por lo tanto, siempre que continúen dándose las notas de ajenidad y dependencia, seguirá mereciendo la protección que ofrece la legislación laboral. No obstante, dado que esta sentencia el Tribunal Supremo viene a reiterar un razonamiento previo, no podemos negar que estamos ante un terreno de luces y sombras que igual nos lleva a tener que analizar, caso por caso, si la habitualidad con la que se produce la sustitución y la cualificación técnica que exigen los servicios pueden derivar en una conclusión distinta, aunque concurren indudablemente las notas de ajenidad y también la de dependencia.**