

nota informativa

Madrid, 18 febrero de 2020

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid concluye que los 'riders' son falsos autónomos

Se ofrece a continuación un repaso jurisprudencial de las diferentes resoluciones emanadas de los juzgados y tribunales de la jurisdicción social relativas a la existencia o no de una relación laboral entre 'riders' y plataformas digitales de reparto

Recientemente hemos conocido el posicionamiento del **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia de 17 de enero de 2020**, a favor de la laboralidad de la relación que une a las plataformas digitales de reparto y a los conocidos comúnmente como 'riders' (repartidores). Sin embargo, sigue sin existir un criterio único que permita despejar dudas sobre la naturaleza real de la relación entre las partes.

Así, mientras que, en la **sentencia del 19 de septiembre de 2019, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid**, consideraba que los 'riders' no mantienen un vínculo laboral sino mercantil con la plataforma a través de la cual operan, principalmente justificado en que los repartidores gozan, en principio, de verdadera libertad a la hora de organizarse, el mismo Tribunal ha entendido **que sí existe un vínculo de esa naturaleza** entre las partes en dos sentencias posteriores, las sentencias de 27 de noviembre de 2019 y de 17 de enero de 2020.

Nos encontramos ante **pronunciamientos aparentemente contradictorios** ya que, buena parte de los hechos probados son sustancialmente idénticos, siendo sin embargo el signo de sus fallos diametralmente opuesto.

Haciendo un resumen de la última sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, conviene destacar las siguientes notas que llevan al Tribunal a apreciar la laboralidad en la relación entre rider y plataforma:

- **Habitualidad:** concurre por carecer el 'rider' de libertad material para rechazar pedidos, todo ello por sancionar la empresa la falta de disponibilidad reiterada del 'rider'.
- **Retribución periódica:** concurre por entender la sentencia que el "salario por unidad de obra" establecido es admisible en la relación laboral, dado que en la práctica es la propia empresa quien elabora las facturas.
- **Dependencia:** concurre en tanto que existe un sistema de valoración de los repartidores siendo que, si la valoración es deficiente, puede derivar en la baja del repartidor en la aplicación, lo cual resulta asimilable a las instrucciones y órdenes que se dan en el marco de una relación laboral.
- **Geolocalización:** concurre toda vez que la empresa realizaba un seguimiento de los riders recabando datos, como el inicio y finalización de su jornada para posteriormente valorarlos.
- **Identificación con la empresa:** concurre en la medida en que a los repartidores se les indicaba que se presentasen como parte de la empresa.



- **Ajenidad de los frutos:** concurre ya que, aunque inmaterial, la plataforma telemática es aportada por la empresa siendo este elemento la piedra angular de la actividad.
- **Carácter personalísimo de la prestación:** concurre en la medida en que la posibilidad de subcontratar el servicio previa autorización de la empresa no es más que una cláusula tendente a desfigurar la verdadera naturaleza laboral del contrato.

Sentado lo anterior, y por el contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de septiembre de 2019 entendió que no concurrían las notas de laboralidad a la vista de varios elementos concurrentes en la relación analizada: la existencia de una **elección real de horario por parte del rider**, pudiendo incluso este activar una opción para no estar disponible, la **libertad de elegir la forma de entrega** al cliente, el establecimiento de una **retribución no basada en “unidad de tiempo”**, sino en el número de servicios prestados (para la que requieren de geolocalización), la **libertad para rechazar pedidos** sin penalización alguna y la **asunción de responsabilidad**, entendida como el cobro del servicio únicamente si el cliente ha quedado satisfecho.

Lo cierto es que, tal y como se ha analizado, ante hechos similares se han dictado pronunciamientos distintos, que no necesariamente contradictorios, ante lo cual no nos queda sino **esperar a que el Tribunal Supremo dicte sentencia unificando doctrina y aclarando por fin cómo adaptarse a este nuevo modelo de negocio.**

Área Laboral

+ 34 91.781.61.60

info@ecija.com

www.ecija.com