

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TJUE (Sala Octava) Caso B. contra Yodel
Delivery Network Ltd., Auto de 22 abril 2020

ECLI:ECLI:ECLI:EU:C:2020:288

Jurisdicción:Comunitario

Cuestión prejudicial /

Ponente:J. Malenovsky

Número Marginal: PROV\2020\157657

ECLI:EU:C: 2020:288

AUTO DEL TRIBUNAL JUSTICIA (Sala Octava)

22 de abril de 2020*

* Lengua de procedimiento: inglés.

(Procedimiento prejudicial - artículo 99 del Reglamento del Tribunal de Justicia— Directiva 2003/88/EC — Organización del tiempo de trabajo — Concepto de “trabajador” — Empresa de mensajería — Calificación de los mensajeros contratados en virtud de un acuerdo de servicios — Posibilidad de que un mensajero subcontrate y realice simultáneamente servicios similares para terceros)

En el asunto C-692/19,

Que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal de Trabajo de Watford (Reino Unido), mediante resolución de 18 de septiembre de 2019, recibida por el Tribunal de Justicia el 19 de septiembre de 2019, en el procedimiento entre

B

contra

Yodel Delivery Network Ltd,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava),

integrado por el Sr. L.S. Rossi, Presidente de la Sala, el Sr. J. Malenovský (Ponente) y el Sr. F. Biltgen, Juez,

Abogado General: Sr. M. Campos Sánchez-Bordona,

Secretario: Sr. A. Calot Escobar,

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General,

de resolver mediante auto motivado, de conformidad con el artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia;

dicta el presente

Auto

1

Dicha petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las disposiciones de la Directiva 2003/88/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (OJ 2003 L 299, p. 9).

2

La petición se ha presentado en el procedimiento entre B y Yodel Delivery Network Ltd ("Yodel") en relación con la calificación de la condición profesional de B en su relación laboral con dicha empresa.

Marco Jurídico

Derecho de la Unión

3

El artículo 2 de la Directiva 2003/88 dispone:

"A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1. "tiempo de trabajo" todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;

..."

Derecho del Reino Unido

4

La Directiva 2003/88 fue transpuesta al derecho nacional mediante el Reglamento del Tiempo de Trabajo de 1998, Reglamento 2 que dispone:

"En este Reglamento se entiende por:

...

"trabajador" a toda persona que ha entrado o trabaja en virtud de ...:

(a) un contrato de trabajo; o

(b) cualquier otro contrato, ya sea expreso o implícito y (si es expreso) ya sea oral o escrito, por el que la persona se compromete a hacer o realizar personalmente cualquier trabajo o servicio para un tercero y cuya condición no es consecuencia del contrato que tenga con un cliente o profesional o empresa comercial sino a la actividad asumida por dicha persona"

y cualquier referencia al contrato de un trabajador se interpretará en

consecuencia;

...”

La disputa en el procedimiento principal y las cuestiones objeto de decisión prejudicial

5

B. es un mensajero de paquetería de barrio. Lleva a cabo su actividad exclusivamente para la empresa Yodel, una empresa de entrega de paquetería, desde julio de 2017.

6

Para llevar a cabo su actividad, B. tuvo que recibir formación para familiarizarse con el uso del dispositivo portátil de entrega proporcionado por Yodel.

7

Los mensajeros de barrio que ejercen su actividad para dicha empresa son contratados en virtud de un contrato de servicios de mensajería que estipula que son “prestadores independientes autónomos”.

8

Utilizan su propio vehículo para entregar los paquetes gestionados por Yodel y utilizan su propio teléfono móvil para comunicarse con dicha empresa.

9

En virtud de dicho contrato de servicios de mensajería, los mensajeros no están obligados a realizar la entrega personalmente, sino que pueden subcontratar o sustituir la totalidad o parte del servicio prestado. Yodel podrá vetar dicha sustitución si la persona elegida no tiene el nivel de capacidades y cualificación que sea al menos equivalente al nivel requerido para un mensajero contratado por Yodel. En cualquier caso, el mensajero es personalmente responsable de cualquier acto u omisión de cualquier subcontratado o suplente designado.

10

Este acuerdo de servicios de mensajería dispone asimismo que el mensajero es libre de simultanear su trabajo para Yodel con trabajos de entrega de paquetería para terceros.

11

En virtud de dicho acuerdo, Yodel no está obligada a utilizar los servicios de los mensajeros con quienes ha firmado un contrato de servicios, de igual forma que dichos mensajeros no están obligados a aceptar cualquier paquete para su entrega. Además, estos mensajeros podrán establecer un número máximo de paquetes que estén dispuestos a entregar.

12

Con respecto a las horas de trabajo, los mensajeros con los que Yodel ha firmado un contrato de servicios, reciben en su domicilio los paquetes a entregar entre el lunes y el sábado de cada semana. Los paquetes deben ser entregados entre las 7.30 y las 21.00 horas, sin embargo, los mensajeros pueden decidir, excepto para las entregas establecidas a una hora, el tiempo de entrega y el orden y la ruta adecuados a su propia conveniencia.

13

En cuanto a la remuneración, se establece una cantidad fija para cada paquete, que variará en función del lugar de entrega.

14

Aunque el contrato de servicios firmado entre Yodel y los mensajeros clasifica a dichos mensajeros como “prestadores independientes autónomos”, B reclama que su condición es la de un “trabajador” a efectos de la Directiva 2003/88. Considera que, aunque es autónomo a efectos fiscales y cuenta con sus propios gastos empresariales, es un empleado de Yodel.

15

El órgano jurisdiccional remitente, ante el que B interpuso su recurso, precisa que los mensajeros de barrio contratados en los mismos términos que B llevan a cabo su actividad de mensajería en calidad de personas jurídicas que contratan a su propio personal.

16

Dicho órgano jurisdiccional añade que, en virtud del derecho nacional, tal como se aplica por los órganos jurisdiccionales del Reino Unido, la condición de “trabajador” presupone que la persona en cuestión se compromete a realizar o llevar a cabo personalmente cualquier trabajo o servicio. Además, esta condición es incompatible con el derecho de esa persona a prestar servicios a varios clientes de manera simultánea.

17

Por tanto, según el órgano jurisdiccional remitente, en primer lugar, el hecho de que los mensajeros con los que Yodel ha firmado un contrato de servicios tengan la posibilidad de subcontratar las tareas que se les encomiendan va en contra, en virtud del Derecho del Reino Unido, de su calificación como “trabajador”.

18

El órgano jurisdiccional remitente señala, en segundo lugar, que el hecho de que los mensajeros con quienes Yodel ha firmado un contrato de servicios no estén obligados a prestar sus servicios exclusivamente a dicha empresa significa que deben ser calificados, con arreglo al derecho del Reino Unido, como

“prestadores independientes autónomos”.

19

El órgano jurisdiccional remitente se plantea dudas en cuanto a la compatibilidad de las disposiciones de dicha ley, tal como es interpretada por los órganos jurisdiccionales del Reino Unido, con el derecho de la Unión. Además, en el caso de que B fuera calificado como “trabajador” a efectos de la Directiva 2003/88, desea obtener orientación en cuanto a los métodos para calcular las horas de trabajo de los mensajeros con quienes Yodel firma sus contratos de servicios, dado que ellos pueden, durante el tiempo que dedican a entregar paquetes en nombre de esa empresa, prestar sus servicios simultáneamente con otras empresas, u organizar sus actividades libremente.

20

En esas circunstancias, el Tribunal de Trabajo de Watford (Reino Unido) decidió suspender los procedimientos y remitir las siguientes cuestiones ante el Tribunal de Justicia para un fallo prejudicial:

“1. ¿Se opone la Directiva [2003/88] a las disposiciones de derecho nacional que obligan a una persona a comprometerse a llevar a cabo o a realizar todo el trabajo o los servicios que se le requieran “personalmente” para entrar dentro del ámbito de aplicación de la Directiva?

2. En particular:

2.1. ¿El hecho de que una persona tenga derecho a subcontratar o a ser “sustituido” para realizar la totalidad o parte del trabajo o servicios requeridos de él, significa que no puede ser considerado como trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] bien:

2.1.1. en absoluto (el derecho de sustitución es incompatible con la condición de trabajador); o

2.1.2. sólo respecto a cualquier periodo de tiempo en que se haya ejercido el derecho de sustitución (de tal modo que deba ser considerado trabajador en relación con períodos de tiempo dedicados efectivamente a la realización de trabajos o servicios)?

2.2. ¿Es importante para determinar la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que el demandante en concreto no haya hecho uso del derecho a subcontratar o a utilizar un “sustituto”, cuando otros contratados esencialmente en los mismos términos, lo han hecho?

2.3. ¿Es importante para determinar la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que otras entidades, incluidas las sociedades limitadas y las sociedades de responsabilidad limitada, estén contratadas esencialmente en los mismos términos que el propio demandante?

3. ¿Es importante para determinar la condición de trabajador a efectos de la

Directiva [2003/88] que el presunto empleador no esté obligado a ofrecer trabajo al propio demandante, es decir, que se ofrezca en función de las necesidades; y que el propio demandante no esté obligado a aceptarlo, es decir, está sujeto siempre al derecho absoluto del mensajero a no aceptar cualquier trabajo que se le ofrezca”?

4. ¿Es importante para determinar la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que el propio demandante no esté obligado a trabajar exclusivamente para el presunto empleador, sino que pueda simultanear otros servicios similares para cualquier tercero, incluidos los competidores directos del presunto empleador?

5. ¿Es importante para determinar la condición de trabajador a efectos de la Directiva [2003/88] que el propio demandante no se haya acogido de hecho al derecho a prestar servicios similares para terceros, cuando otros contratados esencialmente en los mismos términos, lo hayan hecho?

6. A efectos del [artículo 2.1] de la Directiva [2003/88] ¿cómo se calculará el tiempo de trabajo de un trabajador en circunstancias en las que el propio demandante no está obligado a trabajar unas horas fijas, sino que es libre para determinar su propio horario de trabajo dentro de ciertos parámetros, es decir, entre las 7.30 y las 21.00 horas)? En concreto, como se debe calcular el tiempo de trabajo cuando:

6.1. La persona no está obligada a trabajar exclusivamente para el presunto empleador durante esas horas y/o que ciertas actividades realizadas durante esas horas (por ejemplo, conducir) pueden ejercerse tanto para el presunto empleador como para un tercero;

6.2. El trabajador dispone de mucha libertad en cuanto al modo de entrega del trabajo, de tal forma que puede organizarse a su propia conveniencia y no únicamente en función de los intereses del presunto empleador”.

Sobre las cuestiones prejudiciales

21

En virtud del artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, cuando, en concreto, la respuesta a una cuestión prejudicial remitida al Tribunal de Justicia es claramente deducible de la jurisprudencia existente o cuando la respuesta a la cuestión planteada no admite ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá, en cualquier momento, a propuesta del Juez Ponente y tras oír al Abogado General, decidir resolver mediante un auto motivado.

22

Procede aplicar esta disposición en el presente asunto.

23

Mediante sus cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano

jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2003/88 debe interpretarse como impidiendo que una persona, contratada por su presunto empresario en virtud de un acuerdo de servicios que establece que es un prestador autónomo independiente, sea clasificado como “trabajador” a efectos de dicha Directiva, cuando dicha persona tiene la facultad discrecional de:

- subcontratar o utilizar “sustitutos” para prestar el servicio para el que ha sido contratado;

- aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su presunto empleador, o establecer unilateralmente el máximo número de esas tareas;

- prestar sus servicios a terceros, incluida la competencia directa del presunto empleador, y

- establecer sus propias horas de “trabajo” dentro de ciertos parámetros, y organizar su tiempo a su propia conveniencia en lugar de en función de los intereses del presunto empleador.

24

En primer lugar, debe señalarse que la Directiva 2003/88 no define el concepto de “trabajador”.

25

No obstante, el Tribunal de Justicia ya ha resuelto sobre dicho concepto.

26

Por tanto se ha declarado, *inter alia*, que dicho concepto tiene un significado autónomo específico en el derecho de la Unión (sentencia de 20 de noviembre de 2018, *Sindicatul Familia Constanța y otros*, C-147/17, (EU:C:2018:926 (TJCE 2018, 265)), ap. 41).

27

En este sentido, corresponde al órgano jurisdiccional nacional aplicar dicho concepto de “trabajador” a efectos de la Directiva 2003/88, y el órgano jurisdiccional, para determinar en qué medida una persona ejerce sus actividades bajo la dirección de otra, debe fundarse en criterios objetivos y apreciar globalmente todas las circunstancias del asunto del que conoce que guarden relación con la naturaleza de las actividades consideradas y de la relación entre las partes interesadas (véase en ese sentido, sentencias de 14 de octubre de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, ap. 29, y de 26 de marzo de 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, ap. 29).

28

Dado que una relación laboral implica la existencia de una relación de subordinación entre trabajador y empleado, la existencia de semejante relación debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes

(sentencias de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros* , C-47/14, EU:C:2015:574, ap. 46, y de 20 de noviembre de 2018, *Sindicatul Familia Constanța y otros* , C-147/17, (EU:C:2018:926 (TJCE 2018, 265)), ap. 42).

29

Por tanto, la característica esencial de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (sentencias de 26 de marzo de 2015, *Fenoll* , C-316/13, EU:C:2015:200, ap. 27, y de 21 de febrero de 2018, *Matzak* , C-518/15, (EU:C:2018:82 (TJCE 2018, 5)), ap. 28).

30

Más específicamente, el Tribunal de Justicia ya ha precisado que la calificación de “prestador autónomo” con arreglo al derecho nacional no excluye que la misma persona deba ser calificada de “trabajador” a efectos del Derecho de la Unión si su independencia sólo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral (sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media* , C-413/13, EU:C:2014:2411, ap. 35 y la jurisprudencia citada).

31

Este es el caso de una persona que, aunque disimulado como un prestador de servicios autónomo con arreglo al derecho nacional, sea por motivos tributarios, administrativos o burocráticos, actúa bajo la dirección del empresario, en particular por lo que se refiere a su libertad para determinar su horario, su lugar de trabajo y el contenido del mismo, no participa en los riesgos comerciales de dicho empresario y está integrado en la empresa durante el período de la relación laboral y, de este modo, forma con ella una unidad económica (sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media* , C-413/13, EU:C:2014:2411, ap. 36 y la jurisprudencia citada).

32

Por otra parte, más libertad en términos de elección del tipo de trabajo y tareas a ejecutar, del modo en que dicho trabajo o tareas deben ser acometidas, del horario laboral, del lugar de trabajo y para seleccionar a sus propios colaboradores, son características que se suelen asociar con las funciones de un prestador de servicios autónomo (sentencia de 10 de septiembre de 2014, *Haralambidis* , C-270/13, EU:C:2014:2185, ap. 33).

33

Corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar, a la luz de la jurisprudencia citada en los apartados 27 a 32 del presente auto si un prestador de servicios autónomo, como es el caso de B, puede ser calificado como

“trabajador” a los efectos de la jurisprudencia, considerando las circunstancias en cuestión del procedimiento principal.

34

Siendo así, al objeto de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, deberían seguirse los siguientes puntos.

35

De las específicas características del expediente sometido al Tribunal de Justicia, se deduce que una persona, como B, parece tener mucha libertad en relación con su presunto empleador.

36

En estas circunstancias, es necesario examinar las consecuencias de dicha amplia libertad sobre la independencia de dicha persona, y en particular si, a pesar de la facultad discrecional otorgada a la persona, indicada por el órgano jurisdiccional remitente, su independencia es únicamente teórica.

37

Además se debe determinar si es posible establecer, en las circunstancias específicas del caso en el procedimiento principal, la existencia de una relación de subordinación entre B y Yodel.

38

A este respecto, en lo que respecta, en primer lugar, a la facultad discrecional de una persona, como B, de designar subcontratistas o suplentes para llevar a cabo las tareas en cuestión, es norma general que el ejercicio de dicha discreción solo está sujeto a la condición de que dicho subcontratado o sustituto posea las capacidades básicas y cualificaciones equivalentes a la persona con quien el presunto empleador ha celebrado el contrato de servicios, como la persona en cuestión en el procedimiento principal.

39

Así pues, el empresario putativo sólo puede ejercer un control limitado sobre la elección del subcontratista o suplente por dicha persona, en base a un criterio puramente objetivo, y no puede dar prioridad a las opciones y preferencias personales.

40

En segundo lugar, de los autos presentados ante el Tribunal de Justicia se desprende que, en virtud del contrato de servicios en cuestión, B tiene pleno derecho para no aceptar las tareas asignadas a él. Además, él mismo puede establecer un límite sobre las tareas que está dispuesto a realizar.

41

En tercer lugar, con respecto a la facultad discrecional de una persona, como

B, de proporcionar servicios similares a terceros, parece que dicha facultad puede ejercerse en beneficio de un tercero, incluidos los competidores directos de su presunto empleador, entendiéndose que dicha facultad puede ejercerse en paralelo y simultáneamente en beneficio de varios terceros.

42

En cuarto lugar, por lo que se refiere al tiempo de “trabajo”, si bien es cierto que un servicio, como el que está en cuestión en el procedimiento principal, debe prestarse en unas franjas horarias específicas, el hecho es que tal exigencia es inherente a la propia naturaleza de dicho servicio, ya que el cumplimiento de tales franjas horarias es esencial para garantizar la propia prestación del servicio.

43

Vistos todos esos factores, en primer lugar, la independencia de un mensajero, como el que está en cuestión en el procedimiento principal, no parece ficticia y, en segundo lugar, no parece, *a priori*, que exista una subordinación entre él y su presunto empleador.

44

Siendo así, corresponde al órgano jurisdiccional remitente, considerando todos los factores relativos a B y a la actividad económica que lleva a cabo, calificar su condición profesional en virtud de la Directiva 2003/88, vistos los criterios establecidos en la jurisprudencia citada en los apartados 27 a 32 del presente auto.

45

Se deduce de las mencionadas consideraciones que la Directiva 2003/88 debe ser interpretada como oponiéndose a que una persona contratada por su presunto empleador en virtud de un contrato de servicios que estipula que es un prestador de servicios autónomo, sea calificada como un “trabajador” a los efectos de dicha Directiva, cuando esa persona dispone de la facultad discrecional de:

- subcontratar o utilizar suplentes para prestar el servicio al que se ha comprometido realizar;
- aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su presunto empleador, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas;
- proporcionar sus servicios a terceros, incluidos los competidores directos del presunto empleador, y
- establecer su propio horario de “trabajo” dentro de ciertos parámetros y organizar su tiempo a su propia conveniencia en vez de únicamente a la conveniencia del presunto empleador,

siempre que, en primer lugar, la independencia de esa persona no parezca ficticia y, en segundo lugar, no sea posible establecer la existencia de una

relación de subordinación entre dicha persona y su presunto empleador. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente, considerando todos los factores relativos a esa persona y a la actividad económica que ejerce, calificar la condición profesional de esa persona en virtud de la Directiva 2003/88.

Costas

46

Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

La Directiva 2003/88/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo debe ser interpretada como oponiéndose a que una persona contratada por su presunto empleador en virtud de un contrato de servicios que estipula que es un prestador de servicios autónomo, sea calificada como un “trabajador” a los efectos de dicha Directiva, cuando esa persona dispone de la facultad discrecional de:

- **subcontratar o utilizar suplentes para prestar el servicio al que se ha comprometido realizar;**

- **aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su presunto empleador, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas;**

- **proporcionar sus Sservicios a terceros, incluidos los competidores directos del presunto empleador, y**

- **establecer su propio horario de “trabajo” dentro de ciertos parámetros y organizar su tiempo a su propia conveniencia en vez de únicamente a la conveniencia del presunto empleador,**

siempre que, en primer lugar, la independencia de esa persona no parezca ficticia y, en segundo lugar, no sea posible establecer la existencia de una relación de subordinación entre dicha persona y su presunto empleador. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente, considerando todos los factores relativos a esa persona y a la actividad económica que ejerce, calificar la condición profesional de esa persona en virtud de la Directiva 2003/88.

Luxemburgo, 22 de abril de 2020.

A. Calot Escobar	L.S. Rossi
Secretario	Presidente de la Sala Octava