



Roj: **SJSO 1482/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:1482**

Id Cendoj: **46250440062018100001**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Valencia**

Sección: **6**

Fecha: **01/06/2018**

Nº de Recurso: **633/2017**

Nº de Resolución: **244/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ANA BELEN DIEZ FARTO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JUZGADO DE LO SOCIAL

NUMERO SEIS

VALENCIA

Exp. nº 000633/2017

SENTENCIA Nº 244/2018

En Valencia, a uno de junio de dos mil dieciocho.

Vistos por mí, Ana Belén Díez Farto, Magistrado Juez titular del Juzgado de lo Social Nº 6 de los de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social seguidos con el Nº 633/17 en materia de DESPIDO entre las siguientes partes:

Como demandante Jose Enrique , que ha comparecido asistido del Letrado Rafael Martínez Simón.

Como demandada ROOFOODS SPAIN S.L., que ha comparecido representada por Marco Civolani y asistida del Letrado Román Gil Alburquerque.

El FONDO DE GARANTÍA SALARIAL no ha comparecido, pese a haber sido citado en legal forma.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado por reparto ordinario la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado. En la contestación a la demanda ROOFOODS SPAIN S.L. ha opuesto la excepción de incompetencia de jurisdicción. Así mismo, se ha opuesto a la estimación de la demanda alegando la concurrencia de la excepción de modificación sustancial de la demanda ante las nuevas causas de impugnación del despido aducidas por la parte demandante al inicio de la vista, excepción ésta que, previo traslado a la contra parte, fue estimada en el acto de la vista, al amparo de lo dispuesto en el Art. 80 de la L.R.J.S ., teniendo por no efectuadas las manifestaciones realizadas respecto a nuevas causas de impugnación del despido. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas se dio por terminado el acto de la vista acordando, con suspensión del plazo para dictar Sentencia, dar traslado al Ministerio Fiscal para informe. Conferido el preceptivo traslado, y previas las alegaciones de las partes, quedaron los autos conclusos para dictar Sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado, en lo esencial, las prescripciones legales.

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS



1.- El demandante Jose Enrique , con D.N.I. NUM000 , ha venido prestando servicios para la empresa ROOFOODS SPAIN S.L.U., dedicada a la actividad de comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en oficinas de trabajo, con C.I.F. B-87343265, en Valencia, desde el 25/10/16, como transportista para el reparto y distribución de comida preparada de restaurantes -en adelante repartidor-, "rider", percibiendo una retribución media diaria, con exclusión de impuestos, de 28,49 euros.

2.- La relación entre las partes se inició en virtud de contrato de prestación de servicios, suscrito entre las partes en fecha 25/10/16, en el que tras exponer que la empresa se dedica, entre otras actividades de lícito comercio, a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en la oficina de trabajo del cliente, y que el proveedor se dedica a la prestación a terceros de servicios de reparto en general, establece las siguientes cláusulas:

" 1.- Objeto del contrato.

El objeto del presente Contrato es establecer los términos de la prestación de servicios objeto del mismo.

El Proveedor podrá subcontratar los servicios acordados con terceros previa autorización de la Empresa por escrito.

El presente Contrato y los Servicios que componen su objeto tendrán naturaleza mercantil.

El proveedor actuará en todo momento como contratista independiente y no será considerado ni se presentará como, agente, empleado o socio de la Empresa.

2.- Precios del servicio.

Durante el periodo de vigencia del presente Contrato, la Empresa abonará al Proveedor la cantidad bruta de 3.38 euros por cada entrega efectivamente realizada.

Los importes considerados en el párrafo anterior, serán abonados por la Empresa en dos pagos cada mes. El primero de los pagos se realizará no más tarde del día 15 de cada mes y el segundo se realizará no más tarde del último día de cada mes. El proveedor deberá aportar las debidas facturas referidas a los importes correspondientes a cada periodo.

3.- Operativa funcionamiento.

Semanalmente cada proveedor realizará una oferta de servicios en la que se determinará los días y las franjas de tiempo en las que la empresa puede solicitarle repartos.

La solicitud de repartos por parte de la empresa se realizará a través de una aplicación móvil, que el proveedor puede descargarse gratuitamente.

Una vez solicitado un servicio el proveedor podrá aceptarlo o rechazarlo, entendiéndose que la no aceptación del encargo en un tiempo de 3 minutos implica el rechazo del mismo.

4.- Duración.

Este contrato permanecerá vigente por un periodo de 2 años, a no ser que se extinga con anterioridad de acuerdo con las previsiones del punto 7 siguiente.

5.- Herramientas de trabajo.

El Proveedor prestará los Servicios utilizando sus propias herramientas y materiales (seleccionar las que correspondan):

x bici

x teléfono móvil

x conexión de datos

En el caso de que la empresa ponga a disposición del Proveedor cualquier herramienta o material, el Proveedor está obligado a cuidar de ellos con la máxima diligencia, así como a conservar los mismos en buen estado.

En el supuesto de que el presente Contrato se extinga, por cualquier razón, el Proveedor deberá entregar a la Compañía todas las herramientas y materiales puestas a disposición por ésta, incluyendo documentos y registros de cualquier naturaleza relativos a las transacciones efectuadas por la Empresa o a cualquier tercera parte que pueda haber tenido alguna relación comercial con la Empresa.

6.- Propiedad intelectual.

...

7.- Extinción.

Cualquiera de las Partes podrá extinguir el presente Contrato en caso de incumplimiento sustancial de sus obligaciones por la otra Parte, si en el transcurso de 30 días tras la notificación de dicho incumplimiento, la otra parte no lo hubiese subsanado.

La extinción del presente contrato por cualquier causa no afectará al pago de las cantidades pendientes de liquidación en el momento de la extinción.

8. Confidencialidad.

...

9.- Subcontratación.

El Proveedor podrá transmitir los derechos y obligaciones derivados del presente contrato, o subcontratar con terceros la ejecución de sus obligaciones derivadas del mismo.

La empresa podrá transmitir sus derechos y obligaciones a terceros, siempre que el Proveedor y estos terceros acepten por escrito la vinculación al presente Contrato.

10.- Notificaciones.

...

11.- Ley aplicable y jurisdicción.

...".

3.- En fecha 30 de junio de 2017 la empresa demandada remitió correo electrónico al actor comunicándole que con dicha fecha daba por terminado el contrato de arrendamiento de servicios, requiriéndole para que procediera a entregar, a la mayor brevedad posible, su material en el almacén.

4.- ROOFOODS SPAIN S.L.U. se constituyó mediante escritura pública otorgada ante Notario de fecha 24/07/15. Su objeto social, según sus estatutos es "el comercio al por menor, al por mayor, importación, exportación, almacenamiento y distribución de productos alimenticios y bebidas en general, con o sin establecimiento permanente, incluida la gestión y reparto de comida a domicilio, así como todas aquellas actividades necesarias para llevar a cabo dichos servicios".

5.- ROOFOODS SPAIN S.L.U. es titular de una plataforma virtual, denominada con el nombre comercial "DELIVEROO" en la que, a través de una aplicación informática -APP-, los clientes, previo registro en la misma, pueden solicitar comida o bebida a cualquiera de los restaurantes adheridos a la plataforma, que es transportada por un repartidor desde el restaurante al domicilio o lugar de trabajo solicitado, y pagada por el cliente a través de la plataforma.

6.- Previo al inicio de la prestación de servicios, los repartidores pasan una entrevista con una trabajadora de la empresa que se identifica como "Driver y Rest Operations", en la que ésta les explica las características del servicio.

7.- Firmado el contrato de prestación de servicios, los repartidores, que deben disponer de vehículo para su desplazamiento, se descargan la aplicación desarrollada y gestionada por la empresa en su teléfono móvil, recibiendo de la demandada una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma.

Todos los repartidores forman parte de la aplicación "telegram"-riders Valencia", cuyo creador y administrador es la empresa.

Los repartidores proceden al visionado de un vídeo que lleva como título "formación teórica en Deliveroo".

Así mismo, reciben instrucciones sobre cómo darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y en el censo de obligados tributarios, indicándoles el epígrafe I.A.E. en el que deben darse de alta, que es "otras actividades postales y de correos", epígrafe 5320, requisitos ambos previos a la firma del contrato.

8.- Tras la "sesión formativa", los repartidores reciben un correo electrónico denominado "informationBikers_VLC" en el que se hace constar:

"Bienvenido a Deliveroo! Nuestra misión es llevar comida de los mejores restaurantes de la ciudad a domicilio u oficinas, rápido!, aquí tienes una guía que te ayudará en esta nueva aventura.

Equipo de operaciones.

El equipo de operaciones es el nexo de unión entre los repartidores y la empresa Deliveroo.



Driver Operations se encarga de toda la gestión referente a los repartidores.

Resto Operations se encarga de las instalaciones de Tablets en los restaurantes y los envíos de envases y bolsas, cuando hay demanda.

Live Operations es el equipo de Operaciones en vivo, son los encargados de gestionar a los repartidores durante los turnos de reparto. Con ellos os comunicaréis a través de Telegrama y en casos puntuales y de más urgencia a través del teléfono de atención al repartidor (911239753).

Pasos para utilizar Telegram:

Instalad Telegram app en vuestro móvil.

Guardad como contacto de "LiveOpsDeliveroo": 644866263

USO DE TELEGRAM. Qué se puede enviar y qué no, para conseguir un flujo de información eficiente.

SI> EMERGENCIAS DE REPARTIDORES EN TURNO:

Averías en los vehículos (pinchazos, aceite, cadenas...)

Emergencias y/o accidentes.

Faltan bolsas en un restaurante.

Bolsas grapadas en un restaurante (*Una de vuestras obligaciones como repartidor, y que además es un paso de la app, es comprobar que estén todos los productos del pedido. Si la bolsa está grapada no podréis comprobarlo, y si faltase algún producto cuando lo entreguéis a los clientes será vuestra responsabilidad y una incidencia en vuestra ficha).*

Problemas con tablets, impresoras...

NO> PROBLEMAS AJENOS A LOS REPARTIDORES

Si el restaurante modifica algún plato, o no puede dar el pedido completo. Tenéis que indicarle al restaurante, que son ellos los que tienen que llamar a Atención al restaurante (911233856).

No preguntéis cuanto le falta al pedido para salir o cuánto tiempo tenéis para entregar el pedido, nosotros ya conocemos todos esos detalles a través del sistema, y en el momento no podemos daros esa información.

Tenéis el tiempo que necesitáis para entregar bien el pedido en un tiempo óptimo. No entreguéis más rápido si os queda menos tiempo o entreguéis más lento porque os sobra tiempo.

Localizar al cliente. Sois los responsables de localizar al cliente, ya que nosotros tampoco disponemos de la información.

Únicamente preguntaréis por el cliente si, el número de teléfono del cliente es extranjero (prefijo diferente a +34), al llamar comprobáis que el número no existe o si durante más de 5 minutos intentando localizarlo (llamándolo) no podáis hacerlos con él. Sólo en esos casos debéis escribir sobre este tema en Telegrama a LiveOps, quien os informará de los pasos a seguir.

RECORDAD QUE ES UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO SERIA!!

Actividades en Deliveroo.

Auditorías de restaurantes. Un día a la semana, el personal de Deliveroo, hace auditorías a algunos de los restaurantes que forman parte de la empresa, es necesario hacer seguimiento y comprobar su buen o mal funcionamiento. Puede que en horario de comidas, si repartes en el área que se va a auditar, traerás pedidos hasta la oficina.

¿Por qué necesitas la aplicación de Deliveroo en tu móvil?

Tu móvil está conectado a nuestro servidor a través de la app y será tu portal para recibir los pedidos. Tu teléfono sonará cuando te llegue un pedido y podrás ver los detalles en la app. Necesitas iniciar sesión en la app para poder conectarte a nuestro sistema e informarnos de que comienza tu turno y estás disponible para prestar servicios de reparto. Cuando finalice tu turno deberás cerrar sesión en la app. RECUERDA: Tienes que INICIAR y CERRAR sesión en la app, en el punto de control, centroide, de la zona asignada en el turno indicado por el equipo de operaciones. Si estás realizando un pedido fuera de tu zona, y fuera del horario del turno, puedes cerrar sesión allí donde estés.

¿Cuándo prestas servicios de reparto?



Recibirás una invitación para inscribirte en Staffomatic, nuestro sistema de calendario. Siempre podrás consultar información de los turnos a través de esta website.

Si hubiese algún cambio de turno, se gestiona con la oficina. Se explica más adelante detalladamente.

Horarios: Como ya sabes, existen turnos con diferentes horarios que se repiten de Lunes a Domingo. Son los siguientes:

Comidas: 12:30 a 16:30

Meriendas: 16:30 a 20:00

Cenas: 20:00 a 00:00

Por favor, recuerda que se tendrá en cuenta positivamente que prestes servicios de reparto las noches de viernes, sábado y domingo. Las cenas son horarios de mayor actividad, te necesitamos!!

Cambio de turno:

Cómo se procede para hacer un cambio de turno que habéis elegido vosotros.

En primer lugar se tendrá que justificar, ya que si se asignan turnos en función de vuestra disponibilidad se entiende que podréis prestar servicios de reparto:

Se manda por correo la solicitud de cambio (no se llama por teléfono ni se pasa por la oficina para hablarlo en persona).

Para cambiar un turno tendréis que localizar a otra persona que NO tenga turno es ese horario que queréis cambiar.

Cuando localicéis a la persona que quiere hacer el cambio de turno mandáis cada uno de vosotros un correo a las direcciones DIRECCION000 el Asunto "cambio de turno", y recibiréis en caso de ser aceptado el cambio, un email de confirmación. Hasta que no tengáis dicho email el cambio no se da por aceptado.

Se va a llevar un registro de aquellas personas que de forma repetitiva realizan cambios de turno ya que como se ha dicho, se trabaja con vuestra disponibilidad.

TODO EL MUNDO SIN EXCEPCIÓN DEBERÁ DE SEGUIR ESTE PROCEDIMIENTO.

¿Dónde desarrollas los repartos?

Se te asignará un área (esa será el área en la que aplicarás tus turnos) y se enviará un mapa por email, en el que aparece la ubicación de los puntos de control o centroides (estrellas) y las diferentes zonas de reparto (sombreadas).

Es importante conocer el área, siempre contarás con el apoyo de Google Maps, pero vuestra intuición y el conocimiento de la zona hará que lleguéis antes a los sitios. Deberás entrar y salir a la hora acordada, según asignación de turnos.

¿Cómo se desarrolla un reparto?

Como viste en el vídeo, permanecerás en el punto de control o centroide, hasta que llegue un pedido a tu móvil. Lo tienes que aceptar y desplazarte al restaurante para recogerlo.

Es MUY IMPORTANTE que COMPRUEBES el pedido antes de dejar el restaurante (que compruebes que están todos los productos que aparecen en tu app y el ticket) y que PIDAS EL TICKET para el cliente, además recuerda que la bolsa en la que se entregue un pedido de Deliveroo debe ser nuestra propia bolsa, es por ello que deberás llevar en tu caja algunas para aquellos casos en los que el restaurante no disponga de las mismas.

Mientras estés esperando en el restaurante y especialmente si tardan en dártelo puedes aprovechar para localizar el punto de entrega PIDIENDO EL TICKET, en él aparece la dirección de entrega y la información del cliente. Con esta información, en el momento que dejes el restaurante podrás ir directo a entregarlo. Si no, dentro de la propia app podrás ver la dirección de entrega una vez aceptes el pedido, conocida la dirección del cliente haciendo click en Comprobar ubicación lo visualizarás en GoogleMaps, en este punto os recordamos que el conocimiento de la zona y vuestra intuición es lo más importante para cumplir nuestro objetivo de LLEGAR SIEMPRE A TIEMPO.

Finalmente en la puerta del domicilio u oficina tendrás que quitarte el casco, subir al domicilio, comprobar con el cliente el pedido, entregar el ticket de compra y finalmente clickar en PEDIDO ENTREGADO. Así concluirás con éxito la entrega de tus pedidos!!!. Recuerda no marcar como entregado antes de hacerlo ya que te podría entrar otro pedido y no podrías salir a por él, así mismo recuerda hacerlo para que sepamos cuándo contamos contigo para que realices otro reparto!!!



Es muy importante vuestra actitud con los clientes, sois la cara de la empresa. Debe ser cordial, siempre presentándoos cuando llaméis al telefonillo, por ejemplo: "Hola soy Reyes de Deliveroo, ¿está... (nombre del cliente)...? ¿me puede abrir?. Cuando os despidáis decidle por ejemplo "que lo disfrute!!".

Importante a tener en cuenta en el reparto de comida, separa SIEMPRE los productos FRÍOS de los CALIENTES!!, la parte caliente del pedido irá dentro de la bolsa térmica pequeña, mientras que los postres fríos, ensaladas, bebidas... etc, irán en otra bolsa separado de lo anterior. Ten mucho cuidado a la hora de ponerte y quitarte la mochila, DENTRO LLEVAS LA COMIDA DE UN CLIENTE HAMBRIENTO, y tiene que llegar estupendamente.

FALSEO DE MÉTRICAS

Sabemos que vuestros tiempos es algo que os preocupa mucho, a nosotros también. Es una de las cosas más importantes, pero no es la única. Es imprescindible que los datos de tiempos que nos llegan de vosotros sean reales.

Nosotros recibimos reporte de los tiempos estimados durante el reparto, lo cual quiere decir que, aunque os cambien de zona, sea una urbanización en la que perdéis tiempo en encontrar al cliente, es un centro comercial... NOSOTROS ESO LO SABEMOS y comparamos vuestros tiempos con los tiempos estimados de los repartos.

Los pasos a seguir en la app son intuitivos, y todos al comenzar a prestar servicios de reparto en Deliveroo tenéis una sesión de información. Por tanto entendemos que os quedó claro. Os queremos remarcar que, quien no lo tenga claro se ponga en contacto con nosotros para repetir una sesión formativa, para el resto se van a hacer controles para comprobar que los pasos en la app se hacen cuando toca.

Os ponemos un ejemplo. Sabemos que hay repartidores que pulsan entregado antes de darle el pedido al cliente. El cliente nos llama porque puede ver el seguimiento del pedido en la app, le aparece entregado y a esa persona no le ha llegado nada. Es muy delicado este punto porque además os puede entrar otro pedido. Otro de los casos recurrentes es cuando se marca recogido el pedido cuando se está ya de camino al cliente, ESO NO PUEDE SER, nosotros llamamos a los restaurantes para comprobar que todo va bien, y ponerles las pilas con los tiempos y NO puede ser que falseéis estos datos.

Para nosotros estos tiempos son imprescindibles para hacer un estudio de la evolución de Deliveroo, por lo que este tipo de conducta se va a perseguir, y se van a tomar medidas al respecto. Nos hemos enterado que muchos de vosotros lo hacéis, si se vuelve a repetir se tomarán medidas inmediatas.

CONTROL DE EQUIPAMIENTOS.

Como ya sabéis estamos en un momento muy importante para Deliveroo, se está presentando su imagen en Valencia. Por este motivo se van a realizar revisiones periódicas del equipamiento (estado de las cajas con pegatinas incluidas, bolsas térmicas, ropa, batería y soporte del móvil).

Se os avisará de las fechas por email.

COMPORTAMIENTO INDEBIDO.

Chic@s, como se os ha dicho en diversas ocasiones, sois la cara de la empresa. Y es MUY importante que vuestro comportamiento en horas de reparto sea el que se espera de vosotros.

No se puede beber alcohol, no se puede consumir sustancias estupefacientes, no se puede insultar, estar "tirado" en el suelo... BUSCAMOS UN SERVICIO IMPECABLE.

POR LO QUE EL COMPORTAMIENTO DEBE SER IMPECABLE Y MUY EDUCADO. Recordad algo muy importante que se os dice en el vídeo, NO SE PUEDE ENTRAR CON EL CASCO PUESTO EN LA CABEZA NI AL RESTAURANTE NI A LAS CASAS DE OS CLIENTES!!. Lo tenéis que llevar en la mano, y recordad que desde Deliveroo se busca una fidelización de sus clientes.

Cuando estéis llegando al telefonillo, QUITÁOS EL CASCO (Es importante que el cliente os vea sin casco, y siempre seáis reconocibles, pues también existen telefonillos con cámara). SUBID CON LA BOLSA TÉRMICA CERRADA. Y le dais el pedido al cliente.

Por lo que el diálogo que mantengáis con los clientes deberá ser del tipo de:

Buenas tardes/noches, ¿está... (nombre del cliente)... soy ... (vuestro nombre), le traigo su pedido de Deliveroo, ¿me puede abrir?

Sí pasa.

Aquí está su comida, que la disfrute!!

Gracias.



Gracias, buenas noches.

¿Qué hago si me entra un pedido al final de mi turno?

Recuerda que tu turno finaliza a la hora que pone en Staffomatic. Por ejemplo si tu turno finaliza a las 16:00 y a las 15:56 te entra un pedido, deberás aceptarlo y entregar el pedido, en ese caso el tiempo extra sí será abonado. Se abonarán aquellos minutos que en entrega de pedido os paséis de la hora de final de turno. No debéis olvidar cerrar sesión al finalizar el turno, si no te pueden entrar pedidos fuera del horario establecido.

Si tu turno termina a las 9pm y no cierras sesión a tu hora de finalización del turno en la app es muy probable que te entre un pedido. No se pagará este tiempo extra y será necesario que recibas una formación extra.

¿Cuándo se cobra?

Se cobra cada 14 días. De domingo a sábado, ambos incluidos.

Por ejemplo: el 22 de febrero se te pagarán las horas de prestación de servicios de reparto en el periodo del domingo 07 al sábado 20 de febrero.

¿Tengo que llevar la ropa de Deliveroo?

Por supuesto!!, debes llevar siempre la ropa que se te entregó en tu incorporación. Eres la imagen de la compañía de cara al cliente, es muy importante que tu presencia sea profesional.

PROPINAS: Las propinas las consiguen aquellos conductores amables y profesionales.

¿Qué pasa si me quedo sin batería?

Tu teléfono es tu herramienta de trabajo, debe estar completamente cargado. No olvides que la batería portátil debe acompañarte en tu turno, de esta manera te aseguras que vas a tener suficiente batería para completar todo el turno.

NO PUEDE PASAR QUE TE QUEDES SIN BATERÍA en el móvil.

¿Qué puedo hacer si mi equipamiento se rompe o necesito cambiarlo?

Tienes que informarnos siempre por vía email a la dirección bikersvalencia@deliveroo.es con el asunto: **EQUIPAMIENTO DAÑADO_ tu nombre**. Y podrá reemplazar el artículo dañado de forma gratuita en la oficina situada en Paseo de la Castellana N° 131 2B, donde hiciste la entrevista.

Ausencias:

Si necesitas tiempo para tí o vas a tomarte un periodo sabático para estudiar, viajar... agradecemos que nos informes con al menos DOS semanas de antelación. De esta forma podremos buscar a alguien que te reemplace. Si se trata de una emergencia, será necesario que nos avises lo antes posible para que expliques el porqué.

Cambios de turno:

Todo se gestionará con Begoña a través de correo electrónico. Deberán enviar un correo las dos personas implicadas en el cambio de turno, aquél que deja el turno y aquél que lo coge. En el correo deberá especificarse el día, y la hora del turno a liberar. Y sólo cuando se responda a este email dando el ok del cambio, el cambio de turno será efectivo.

UNA AUSENCIA SIN JUSTIFICAR SERÁ UNA INCIDENCIA GRAVE, LA CUAL SE ANOTARÁ EN VUESTRO BOLETÍN DE INCIDENCIAS DE REPARTO.

Accidentes y emergencias:

Si desafortunadamente tienes un accidente, lo primero es que busques ayuda médica para ti y las personas que se vean involucradas en el accidente.

Como trabajas por cuenta propia, está en tu mano el tener seguro de responsabilidad civil y/o mutua de accidentes. Se os recomienda encarecidamente que el seguro que tengáis contratado para vuestra persona en caso de accidente sea el óptimo.

Si tienes una emergencia durante tu turno, ponte en contacto lo antes posible con las autoridades competentes (p. e. ambulancias, policía...) y en cuanto te sea posible con nosotros, en Asistencia al conductor: 911239753.

Ten en consideración que para que te puedan prestar asistencia, deberás de dar tu nombre completo y tu área asignada para que te puedan localizar lo antes posible en el sistema. De esta forma la ayuda llegará con rapidez.

Detalles de contacto (guardad en la memoria del móvil)



ATENCIÓN AL CONDUCTOR- cualquier problema o duda que tengas durante tu turno, ponte en contacto con:

TELEGRAM: "LiveOpsDeliveroo": 644866263

LLAMADAS: Asistencia al conductor en el 911999376.

Es muy importante que NUNCA colguéis una llamada entrante o saliente a este teléfono.

ATENCIÓN AL CLIENTE Si un cliente tiene problemas con el pedido que llevas, puedes facilitarle el siguiente teléfono para resolver su incidencia: 911238687

ATENCIÓN AL RESTAURANTE sin algún restaurante tiene problemas con algún pedido puedes facilitarle el siguiente teléfono para resolver su incidencia: 911233856

EQUIPO DE OPERACIONES: Begoña en bikersvalencia@deliveroo.es , siempre indicando en asunto vuestro nombre y el porqué del email.

Operation manager ... (nombre y apellido y @)

Driver y Rest Operations ... (nombre y apellido y @)

Live Operations ... (nombre y apellido y @)

Oficina Deliveroo (para incorporaciones o equipamiento): Calle del Gobernador Viejo 29, Valencia. Por favor, no llaméis al teléfono del coworking. En breve tendremos teléfono propio de Deliveroo en Valencia".

9.- El horario general de prestación de servicios, los diferentes turnos y las franjas horarias dentro de los mismos, que fija unilateralmente la empresa son, de lunes a domingo: comidas de 12:30 a 16:30 horas, meriendas de 16:30 a 20:00 horas y cenas de 20:00 a 00:00 horas.

Los repartidores eligen los turnos que desean realizar dentro del horario general, comunicando semanalmente a la empresa su disponibilidad horaria.

La empresa, con un cupo diario de "riders", dentro de los elegidos por los repartidores, fija el horario de cada uno de ellos, eligiendo a unos u otros en función del orden de elección de éstos y nivel de excelencia, y no asignándoles a veces algunos de los turnos solicitados.

10.- Llegado el día y hora elegido por el repartidor y aceptado por la empresa, aquél se dirige a la zona asignada, punto de control o "centroide", e inicia sesión en la aplicación. Si el repartidor no se encuentra el punto de control o cerca del mismo y quiere iniciar sesión recibe el siguiente mensaje "No puede iniciarse la disponibilidad. Usted no está actualmente lo suficientemente cerca del centro de zona para estar disponible".

11.- Cuando un cliente efectúa un pedido, el repartidor más cercano al restaurante recibe un aviso en su teléfono móvil con los datos del mismo. El repartidor puede aceptar o rechazar el pedido, entendiéndose que lo rechaza si en tres minutos no ha efectuado acción alguna. Si rechaza el pedido, la aplicación le solicita que diga "Razones por rechazar un pedido: restaurante demasiado lejos; tiempo de espera del restaurante; carreteras cortadas; bicicleta/moto averiada; finalizar sesión ahora".

12.- Una vez entregado el pedido al cliente, el repartidor debe volver al centro de control a esperar la entrada de un nuevo pedido.

13.- Los repartidores están geolocalizados, teniendo conocimiento la empresa del tiempo que tardan en realizar los repartos. En caso de demora, se solicitan explicaciones a los repartidores.

14.- Dentro de la franja horaria elegida, el repartidor puede decidir dejar de recibir pedidos cerrando la aplicación. Ello afectará, al igual que el rechazo de pedidos concretos, a su nivel de calidad/excelencia en la empresa y rebajará las posibilidades del repartidor en posteriores elecciones de horario.

15.- La empresa valora periódicamente a los repartidores. En la valoración, según sus propias manifestaciones " la disponibilidad en las franjas pico de los fines de semana y el porcentaje de aceptación de pedidos son las métricas más importantes para valorar la calidad de vuestros servicios, junto con vuestra asistencia a los repartos acordados y la rapidez de las entregas ".

16.- La web empresarial <https://deliveroo.es/es/> se publicita haciendo constar, entre otros extremos " Tus restaurantes favoritos directos a tu puerta", "A ti te encanta, nosotros te lo llevamos ".

17.- Los repartidores pueden trabajar para varias plataformas al mismo tiempo.

18.- Cada 14 días ROOFOODS SPAIN S.L.U. emite una factura, que se remite por medios electrónicos al repartidor, en la que se hacen constar los pedidos realizados, incentivos y propinas.



19.- Los repartidores perciben, además de las cantidades establecidas por cada pedido -3,63 euros por pedido en caso de desplazamiento en motocicleta o bicicleta eléctrica y 3,38 euros en el supuesto de desplazamiento en bicicleta-, hasta agosto de 2017, una suma en concepto de disponibilidad, que viene reflejada en las facturas bajo e concepto "ajustes", que se corresponde con la situación en la que la persona no recibe al menos dos pedidos en una hora, asegurando el percibo del importe de dos pedidos a la hora. Además, pueden recibir propinas, bien a través de la aplicación o en metálico. Así mismo, se abona una comisión por conseguir nuevos repartidores que permanezcan durante al menos dos meses. Igualmente, percibían una serie de incentivos o bonos en función del número de pedidos realizados (en las facturas se identifican como tarifa adicional básica o pico).

20.- La demandada ha venido emitiendo facturas mensuales a nombre del demandante que, con exclusión del I.V.A., han sido de los siguientes importes:

Factura por los servicios prestados del 16 al 29 de octubre de 2016: 44,75 euros.

Factura por los servicios prestados del 20 de octubre al 12 de noviembre de 2016: 280,51 euros.

Factura por los servicios prestados del 13 al 26 de noviembre de 2016: 369,48 euros.

Factura por los servicios prestados del 27 de noviembre al 10 de diciembre de 2016: 432,24 euros.

Factura por los servicios prestados del 11 al 24 de diciembre de 2016: 438,10 euros.

Factura por los servicios prestados del 25 de diciembre de 2016 al 7 de enero de 2017: 311,67 euros.

Factura por los servicios prestados del 8 al 21 de enero de 2017: 486,99 euros.

Factura por los servicios prestados del 22 de enero al 4 de febrero de 2017: 478,62 euros.

Factura por los servicios prestados del 5 al 18 de febrero de 2017: 454,38 euros.

Factura por los servicios prestados del 19 de febrero al 4 de marzo de 2017: 402,48 euros.

Factura por los servicios prestados del 5 al 18 de marzo de 2017: 473,64 euros.

Factura por los servicios prestados del 19 de marzo al 1 de abril de 2017: 335,02 euros.

Factura por los servicios prestados del 2 al 15 de abril de 2017: 416,79 euros.

Factura por los servicios prestados del 16 al 29 de abril de 2017: 408,39 euros.

Factura por los servicios prestados del 30 de abril al 13 de mayo de 2017: 439,91 euros.

Factura por los servicios prestados del 14 al 27 de mayo de 2017: 334,95 euros.

Factura por los servicios prestados del 28 de mayo al 10 de junio de 2017: 342,60 euros.

Factura por los servicios prestados del 11 al 24 de junio de 2017: 375,84 euros.

Factura por los servicios prestados del 20 de junio del 8 de julio de 2017: 239,97 euros.

21.- En fecha 24/06/16 la empresa remitió correo electrónico dirigido a los repartidores solicitando comunicasen las fechas en que se cogerían vacaciones.

22.- En fecha 12/12/16 la empresa envió la siguiente comunicación a los "riders" a través de Telegram: "*¡Buenas noches! recordad que al entregar un pedido, si no nos contestan al timbre LLAMAREMOS POR TELÉFONO. Si no nos lo cogen INSISTIMOS durante 5 minutos y si seguimos sin obtener respuesta es entonces cuando AVISAREMOS a Rider Support. Y recordad no olvidad MARCAR ENTREGADO ¡Gracias!*". En fecha 13/01/17, por la misma vía, remitió el siguiente "*Hola a todos y todas. Por favor, marcad correctamente en el momento que llegáis o salís del restaurante y al cliente. Es muy importante para nosotros que lo hagáis en el mismo momento y no minutos más tarde*".

22.- En fecha 23/05/17 remitió correo electrónico a un repartidor haciendo constar que "*Hemos constatado que desde hace tiempo no se muestra Ud. disponible para la provisión de servicios contratados en virtud de nuestro contrato de prestación de servicios. Pro motivos operativos, vamos a proceder a dejar sus cuentas Staffomatic y app de rider inactivas*".

23.- En fecha 1/06/17 la empresa demandada remitió correo electrónico al actor en que hacía constar que "*Hemos constatado su rechazo de oferta de manera reiterada y falta de disponibilidad reiterada. Por ello, le recordamos la obligación de subsanar a la mayor brevedad posible tal incumplimiento, advirtiéndole de que, caso de no haber procedido a dicha subsanación en el plazo de 30 días, su contrato quedará, de acuerdo con la cláusula 7 del mismo, extinguido de pleno derecho*".



23.- Las personas que se encuentran en situación de alta como trabajadores de ROOFOODS SPAIN S.L.U. son las encargadas de gestionar la aplicación de la plataforma digital y las relaciones con los clientes -restaurantes adheridos a la misma- y los "riders".

24.- En fecha 11/12/12 la Inspección de Trabajo levantó Acta de Liquidación NUM001 a la demandada por importe de 160.814,90 euros, por el periodo comprendido entre mayo de 2016 y septiembre de 2017, por la prestación de servicios laborales de las personas consignadas en la misma, sin haber sido dadas de alta en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena. Presentado escrito de alegaciones por la empresa demandada, la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL acordó, por resolución de fecha de salida 23/03/18, el inicio de la tramitación del correspondiente procedimiento de oficio ante la Jurisdicción social y suspender la tramitación del procedimiento liquidatorio.

25.- El demandante no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical.

26.- Con fecha 26 de julio de 2017 se presentó papeleta de conciliación ante el servicio administrativo competente, celebrándose el acto conciliatorio el día 21 de septiembre de 2017, terminando con el resultado de "sin efecto". El día 31 de julio de 2017 se presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 97.2 de la L.R.J.S , se hace constar que los hechos que se declaran probados se desprenden de los documentos aportados por ambas partes al proceso, de la valoración, según las reglas de la sana crítica (Art. 376 de la LEC), de la prueba testifical practicada en el acto de juicio, habiendo tenido en consideración, a este respecto, únicamente las afirmaciones referidas al periodo en que el demandante ha venido prestando servicios para la demandada, y del Acta de liquidación de cuotas a la Seguridad Social NUM001 , levantada a la demandada en fecha 11/12/17, fundamentalmente respecto a ésta, del contenido de los documentos que el Inspector refiere haber examinado. El salario que se ha tomado en consideración para el cálculo de la indemnización es el que el demandante ha venido recibiendo a través de las facturas que quincenalmente elaboraba lademandada, con exclusión del I.V.A. correspondiente.

SEGUNDO.- Formulada por la parte actora demanda de despido, la demandada se ha opuesto a la estimación de la demandada oponiendo la excepción de incompetencia de jurisdicción, alegando que nos encontramos ante una relación de naturaleza civil/mercantil, no existiendo relación laboral entre las partes.

El Art. 1 del E.T . define el contrato de trabajo cuando, al señalar el ámbito objetivo de dicha Ley, dispone que "será de aplicación a los trabajadores 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". Por otro lado, el Art. 8.1 del E.T . consagra la libertad de forma para la celebración del contrato de trabajo y una presunción «iuris tantum» de existencia del mismo, al decir: "El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél". De la exégesis normativa, se deducen las siguientes notas características del contrato de trabajo: A) El objeto del mismo consiste en la prestación voluntaria de servicios retribuidos. La voluntariedad es indispensable, puesto que se trata de un contrato (Arts 1.254 , 1.258 y 1.261 del Código Civil). La deuda contractual del trabajador es una deuda de actividad (prestar sus servicios) y no de resultado, y además se trata de un quehacer personal, lo que ha llevado a decir que este contrato se celebra «intuitu personae», de manera que no puede tener el trabajador la facultad de designar libremente un sustituto sin necesidad de aprobación del empleador sin que se desnaturalice el carácter laboral de larelación, salvo que tal facultad carezca de entidad suficiente en la ejecución práctica del contrato. La retribución, que constituye el objeto de la obligación primordial del empresario, viene entendida en el amplio sentido del artículo 26.1 del E.T . («la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie»). Tal obligación deriva inmediatamente de la prestación de los servicios y es independiente de los beneficios que ésta reporte al empresario. B) Es esencial al contrato la ajenidad («por cuenta ajena»), es decir, que los frutos del trabajo se transfieren «ab initio» al empresario por el hecho del contrato y éste asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios, de manera que la posibilidad de beneficios o pérdidas se imputan sólo al empresario, existiendo para el trabajador una ajenidad de los riesgos si bien, tal y como puso de manifiesto la Sentencia del Tribunal Supremo de 29/12/1999 (EDJ 1999/53932), "El no establecimiento de retribución o salario fijo no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el Art. 26.1 E.T .compreensivo de "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena,



ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo". C) Los servicios, para que sean laborales, han de ser prestados «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona» que los retribuye, bastando con que el trabajador se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario del empresario, sin que para ello sea preciso que esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea, como tuvo ocasión de señalar el Tribunal Supremo en Sentencia de 6 mayo de 1986 (EDJ1986/3003), entre otras. En definitiva se trata de que el trabajo se realice «bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue», como reafirma el artículo 20.1 del E.T. En esto consiste la clásica nota de dependencia o subordinación. Por otra parte, el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 14 noviembre 1983 y 10 abril 1984, entre otras muchas, tiene declarado que la determinación de si una relación «inter partes» tiene o no naturaleza laboral, no depende ni de cómo la denominen ni la conciben las partes, ni de ninguna decisión o resolución administrativa, sino que tan sólo compete a los órganos judiciales, que han de atender a su verdadero contenido obligacional para determinar la auténtica naturaleza de aquélla. De otra parte, la calificación de la relación que vincula a las partes debe hacerse a la luz del criterio jurisprudencial ampliamente reiterado que pone de manifiesto cómo los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el «nomen iuris» empleado por los contratantes; siendo así que la determinación del carácter laboral o no de la relación que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de estas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual (Sentencias del Tribunal Supremo de 11-6-1990 EDJ1990/6201 y 5-7- 1990 EDJ1990/7259, entre otras). Y para determinar la existencia de una relación laboral lo esencial es establecer la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el Art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, y por tanto con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma (STS de 16-2-1990 EDJ1990/1637).

Tal y como ha puesto de manifiesto la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en Sentencia de fecha 23/12/16 (ROJ: STSJ CV 6106/2016 - ECLI:ES:TSJCV:2016:6106), en el supuesto de un despido producido respecto de conductores de vehículos que prestaban servicios para una empresa como autónomos, ... "La determinación de cuándo una determinada relación se puede calificar como laboral, es particularmente compleja en aquellas materias que integran lo que se suele conocer como "zonas grises" o fronterizas del derecho, en que la prestación de servicios presenta una diversidad de rasgos de distinta naturaleza que pueden llevar a encuadrarla en una u otra rama del Derecho ... resulta de especial interés la STS de 5 de noviembre de 1993 (rcud.708/1992) en la que se recoge la doctrina expresada en sentencias anteriores como las de 26 de febrero y 26 de junio de 1986, 4 y 28 de mayo y 4 de diciembre de 1987, 2 de febrero, 22 de junio y 12 de septiembre de 1988, 20 de octubre, 14 de noviembre y 22 de diciembre de 1989, 8 de marzo, 6 de noviembre, 3 de diciembre y 12 de diciembre de 1990, y 29 de enero y 22 de febrero de 1991, todas ellas dictadas en recursos de casación por infracción de Ley; y también en las de 3 de diciembre de 1991, 16 de marzo, 22 de julio, 24 de julio, 31 de julio, 19 de noviembre y 22 de diciembre de 1992. Se razona en ella lo siguiente: "Son numerosas las sentencias de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que han resuelto cuestiones análogas a la que se suscita en estos autos, llegando a la conclusión de que aquellos trabajadores que prestan servicios de transportes a una empresa, a cargo y bajo la dependencia de la misma, aunque el vehículo con el que llevan a cabo tal labor sea de la propiedad de los mismos, la relación existente entre tales partes es de naturaleza laboral; estando sometida al Derecho del Trabajo (...) En todas estas sentencias se mantiene la naturaleza jurídica laboral de las relaciones en ellas analizadas, por cuanto que en las mismas "concurren todos los caracteres y notas que definen y delimitan el concepto de contrato de trabajo, fundamentalmente la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad. Y aunque los actores aportan sus propios vehículos... a fin de desarrollar su trabajo para la entidad demandada, debe destacarse que la más reciente jurisprudencia de esta Sala ha proclamado que la naturaleza laboral de la relación no se desvirtúa ni desaparece por el hecho de que el trabajador aporte su vehículo propio, siempre que, como sucede en el presente caso, tal aportación no tenga la relevancia económica necesaria para convertir su explotación en elemento fundamental de dicha relación, ni en la finalidad esencial del contrato, sino que, por el contrario, lo predominante es el trabajo personal del interesado, quedando configurado el vehículo como una mera herramienta de trabajo. Tampoco quiebra la existencia del contrato de trabajo el hecho de que los actores se hayan dado de alta en la Licencia Fiscal como transportistas", ni en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos. Debe así mismo añadirse que la citada Sentencia de esa Sala de 19 de noviembre de 1992 recoge las consideraciones que se exponen a continuación, que son plenamente aplicables al presente supuesto: "La propia sentencia recurrida recoge esta doctrina, pero excluye su aplicación al supuesto debatido por entender que la prestación de trabajo no tenía carácter personal, pues el conductor podía ser sustituido, corriendo a su cargo la contratación y



retribución del sustituto y asumiendo la responsabilidad por su actuación. Pero esta conclusión no puede aceptarse, porque, en términos de la Sentencia de 31 de julio de 1992, aquellos elementos introducidos en una relación sustancialmente laboral para descalificarla no la desnaturalizan cuando carecen de una efectiva relevancia en la ejecución del contrato. La prestación personal del trabajo resulta incuestionable. Los contratos prevén en su pacto primero que "el servicio será prestado personalmente" por los actores como conductores habituales del correspondiente vehículo. La sustitución no es, además, práctica habitual y cuando tiene lugar se trata de supuestos, como la enfermedad, el descanso anual o las averías, en que normalmente no existe obligación de trabajo".

En este caso, admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación laboral de ajeneidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena. Se ha probado en cuanto a la dependencia, que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, consta que el trabajador, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación "telegram"-riders Valencia", cuyo creador y administrador es la empresa. Además, era la empresa la que decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demandada, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana, siendo que en ocasiones éste quedaba reducido a una parte del solicitado por el trabajador. Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Consta, así mismo, que al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa, centroide, para que ésta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar a ésta cada vez que finalizaban un servicio. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos. Así mismo, se ha probado que una vez asignado a un repartidor un turno de reparto por la empresa, éste precisaba encontrar a otro trabajador que le sustituyera y la autorización de la empresa para poder cambiar éste. Por otra parte, el trabajador carecía de libertad, dentro de su horario, para rechazar pedidos, resultando de la documental aportada que es precisamente, según manifestaciones de la empresa, el rechazo de ofertas y falta de disponibilidad reiterados, lo que ha dado lugar a la extinción de la relación entre las partes. Además, el trabajador que quisiese dejar temporalmente de prestar servicios, debía comunicarlo a la empresa con dos semanas de antelación. Se ha probado, así mismo, que el trabajador, aún cuando aportaba para el trabajo su bicicleta y su teléfono móvil, carecía de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual, con el nombre comercial "DELIVEROO" en la que, a través de una aplicación informática -APP-, se organizaba la actividad empresarial. No obsta a la existencia de dependiente antes referida, el hecho alegado por la demandada de que el trabajador pudiera subcontratar el trabajo por cuanto, de la prueba practicada ha quedado acreditado que la subcontratación era totalmente residual, sin que conste que el trabajador hiciera uso de ella en momento alguno, resultando, además, de la lectura del contrato que la subcontratación de los servicios acordados con terceros requería previa autorización de la empresa por escrito. En cuanto a la ajeneidad es un hecho no controvertido que era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente. Así, se ha probado que el demandante, además de propinas, recibía una retribución fija por servicio realizado - 3.38 euros brutos- y, hasta agosto de 2017, una suma en concepto de disponibilidad que aseguraba el percibo del importe de dos pedidos a la hora, no participando en modo alguno de los beneficios que, en su caso, pudiera obtener la demandada. Además, la empresa establecía las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba sus servicios, desconociendo el trabajador cuales eran los restaurantes que en cada momento estaban adheridos a la plataforma y la identidad de los clientes que solicitaban sus servicios. También era la empresa la que fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina. Señalar, por último, que según manifestaciones de la propia empresa, los trabajadores eran "la imagen de la compañía de cara al cliente". Concurrían las notas de dependencia y ajeneidad que caracterizan la relación laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1 y 8.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dado que el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada, debe concluirse la existencia de una relación



laboral entre las partes y la consiguiente competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la pretensión ejercitada en las presentes actuaciones

Acreditada, pues, la existencia de relación laboral entre las partes, con las circunstancias que aparecen concretadas en los hechos probados, así como el despido efectuado, procede estimar la pretensión de declaración de improcedencia que se ejercita con carácter subsidiario en la demanda, al amparo de lo establecido en el Art. 108.1 de la L.R.J.S., con las consecuencias previstas en el artículo 110.1 de la L.R.J.S., en relación con el artículo 56 del citado Estatuto, al haber acreditado la parte actora los hechos cuya prueba le corresponde en virtud de la distribución de la carga de la prueba que se establece en el Art. 217 de la L.E.C. (en concreto, la existencia de relación laboral y el hecho mismo del despido), mientras que la empresa demandada no ha demostrado los hechos que pudieran impedir, extinguir o enervar la eficacia jurídica de los hechos anteriores, conforme a las normas que les sean aplicables. No ha lugar, sin embargo, a la declaración de nulidad que se ha interesado con carácter principal en el escrito de demanda, por no concurrir en el presente supuesto ninguna de las causas de nulidad reguladas en el Estatuto de los Trabajadores que establece en su Art. 55.5 que "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el **embarazo** o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por **embarazo**, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del **embarazo** hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley. c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el **embarazo** o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados".

FALLO

Que desestimando la excepción de incompetencia de jurisdicción y estimando parcialmente la demanda de despido interpuesta por Jose Enrique frente a ROOFOODS SPAIN S.L., debo declarar y declaro la improcedencia del despido de fecha de efectos 30 de junio de 2017 y debo condenar y condeno a la demandada ROOFOODS SPAIN S.L. a que, a su opción, que deberá realizar el empresario en el plazo de los CINCO días siguientes a partir de la notificación de la presente sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado, proceda a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o le abone la indemnización de 705,13 euros. El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación, en la cuantía diaria de 28,49 euros. Todo ello con advertencia de que, de no ejercitar expresamente la opción concedida, se entenderá que opta por la readmisión del trabajador.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DIAS siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social, siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacerse el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado o Graduado Social colegiado que ha de interponerlo, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación. El recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica



gratuita deberá presentar en la Secretaría del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina del BANCO SANTANDER, en la "Cuenta de Depósitos y Consignaciones" abierta a nombre del Juzgado, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, emitido por entidad de crédito. De hacer consignación en metálico, deberá efectuarse en la cuenta de expediente nº 4471 0000 65 0633 17. Igualmente, y "al tiempo de anunciar el recurso", el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado de resguardo, diferenciado del anterior, acreditativo del depósito de 300 euros en la misma cuenta de expediente.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN .- La anterior Sentencia ha sido leída en audiencia pública por la Magistrado Juez que la suscribe en el día de su fecha, de lo que yo, la Letrado de la Administración de Justicia, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ