



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione:
ancora una sentenza spagnola qualifica come
subordinati i fattorini di *Deliveroo***

GEMMA PACELLA

Università Politecnica delle Marche

vol. 4, no. 1, 2018

ISSN: 2421-2695





Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di *Deliveroo*

GEMMA PACELLA

Università Politecnica delle Marche
Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro
gemma.pacella@gmail.com

ABSTRACT

The paper relates with the qualification of on demand delivery men employment relationship, involving worldwide judgments.

The Italian jurisprudence on the *Foodora* case law, qualifying the riders as self-employed workers, despite of the above mentioned Courts ruling.

Last June the Valencia *Juzgado de lo Social* Court ruled that *Deliveroo* riders are not self-employed but they are in a contract of service, in the meaning of art. 1.1 Spanish Estatuto de los trabajadores.

The Employment Tribunal in Valencia states that *Deliveroo* drivers's performance is 'hetero-organized work'. The 'hetero-organized work' is not a new concept in Italian legal system, according to n. 30/1996 ruling of the Constitutional Court, which recognized the subordinazione in the meaning of art. 2094 Italian Civil Code when the useful result of the work is owned by the firm and the employer has the power to manage his own business.

Keywords: Digital platforms; riders; case-law; directive power; subordination

Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di *Deliveroo**

SOMMARIO: 1. L'ordinamento italiano di fronte al problema qualificatorio del rapporto di lavoro *on demand*. – 2. La sentenza del *Juzgado de lo Social* di Valencia qualifica “finti autonomi” i *riders* di *Deliveroo* – 3. Si può ancora parlare di subordinazione?

1. L'ordinamento italiano di fronte al problema qualificatorio del rapporto di lavoro *on demand*

I discussi casi che hanno interessato la giurisprudenza in tutto il mondo sui lavori *on demand*¹, offrono una occasione di riflessione utile nel nostro ordinamento: la recente sentenza sul caso Foodora del Tribunale di Torino è stata la prima in Italia a pronunciarsi sul profilo qualificatorio del rapporto di lavoro² tra i *riders* e la piattaforma di consegna dei pasti a domicilio³ e, come è ben noto alla dottrina, la sentenza di primo grado ha deciso che si tratta di lavoratori autonomi⁴.

* Essendo stati riscontrati alcuni errori redazionali nel testo pubblicato il 3 luglio 2018, l'articolo viene qui riproposto nella versione corretta. L'elenco delle correzioni, effettuate il 10 luglio 2018, è reperibile nello specifico Erratum (DOI <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/8423>).

¹ Si possono, qui, richiamare solo i casi che hanno avuto maggiore rilevanza in dottrina: Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550, in <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf> con nota di D. Cabrelli, *Uber e il concetto giuridico di “worker”: la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *DRI*, 2017, pp. 575-58; Superior Court of California — County of San Francisco, 16 giugno 2015, n. CGC- 15- 546378, *Berwick v Uber Technologies Inc.*, in <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359- 34.2016.5.03.0112 con nota di G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, 2017, II, pp. 570-578; Employment Appeal Tribunal, 10 novembre 2017, n. KEAT/0056/17/DA e Cour d'Appel de Paris, 22 novembre 2017, n. 16/12875, con note di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, 2018, II, pp. 63-71.

² Considerando che: «Il più significativo e importante concetto giuslavoristico rimasto impigliato nella rete è, quasi ovviamente, quello di “subordinazione”», G. Balandi, *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, in *RTDPC*, 2018, II, pp. 461- 469, spec. p. 462.

³ Trib. Torino, 7 maggio 2018, testo integrale in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza_foodora_completa.pdf.

⁴ Per il momento, è reperibile un'intervista a V. De Stefano dell'8 maggio 2018, in www.ilmanifesto.it e un commento non firmato alla sentenza è reperibile in http://www.dirittolavorovariationi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=138&Itemid=319.

L'argomento più rilevante a riguardo è stato la spontaneità dell'attivazione dei *riders* sull'algoritmo della piattaforma che, in termini giuridici, si traduce nella libera scelta dei fattorini non solo relativamente all'*an* della prestazione (se accettare o meno la commissione di una consegna) ma anche relativamente al quando (in quali turni inserirsi)⁵. Avviene, cioè, che i *riders* delle piattaforme che consegnano pasti a domicilio, attraverso la *app* sul proprio telefono cellulare, possono decidere quando rendersi disponibili al lavoro e, dunque, se e quando accettare la commissione.

Tale dato fattuale, nel nostro ordinamento, è stato ricondotto alla categoria giuridica del lavoro autonomo fin dai tempi della questione dei *pony express*⁶ che, tutt'oggi, rappresentano per molti il modello giuridico antesignano in cui far rientrare il lavoro dei *riders* delle piattaforme digitali. Il paragone non è affatto nuovo alla dottrina, che segnala come pure le persone impegnate in quel lavoro «erano lasciate contrattualmente libere di rispondere o no alla chiamata via radio e quindi vedevano la propria prestazione giuridicamente qualificata come autonoma; oggi la stessa questione si ripropone in un numero di casi molto maggiore e per una gamma di servizi molto più ampia (basti pensare, oltre che ai servizi offerti dalla già citata *Uber*, a quelli offerti da imprese come *Amazon*, *Foodora* o *Deliveroo*)»⁷. È, peraltro, la stessa dottrina che ha paventato, negli ultimi tempi, un restringimento progressivo dell'area della subordinazione, direttamente proporzionale all'allargamento del numero dei lavoratori *on demand*: «si può dunque ipotizzare che in un futuro non molto lontano l'erosione dell'area del lavoro qualificabile come subordinato secondo i criteri tradizionali, e pertanto protette da un sistema di coperture *lato e stricto sensu* assicurative, incominci a costituire un problema sociale di importanza non secondaria, imponendo un aggiustamento del sistema di protezione e in particolare della definizione del suo campo di applicazione»⁸.

⁵ Ad esempio, c'è chi ha rilevato che nelle piattaforme di *Deliveroo* e *Foodora*, nel contesto della *gig economy*, «[...] si ha una prestazione di lavoro “freelance” facilitata dalla tecnologia dell'algoritmo», così A. Toppeta, *Gig economy: efficienza e sregolatezza*, novembre 2016, in www.lavoce.info.

⁶ Per i commenti alla vicenda dei *pony express*, molto nota in dottrina, si rinvia ad alcuni di essi: P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, pp. 70-85, in commento a Pret. Milano, 20 giugno 1986; Idem, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, I, pp. 59-107; E. Dagnino, *Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora*, ottobre 2016, in www.bollettinoadapt.it.

⁷ P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, I, pp. 525- 563, spec. 527.

⁸ Ivi, p. 528.

Il che vuol dire escludere, a priori, che il *labour platform* possa essere qualificato come subordinato⁹.

Il semplice fatto di sottrarsi ad un potere direttivo che determini come e quando effettuare o esercitare la prestazione sarebbe indice di autonomia del rapporto: si è radicata l'idea che se non può –fattualmente- essere dimostrata l'eterodirezione del rapporto di lavoro non sussista subordinazione¹⁰, bensì solo autonomia o, tutt'al più, le atipiche forme che sono andate susseguendosi negli anni.

Resta, tuttavia, una componente della subordinazione, che ne consente la configurabilità, pur in assenza di una piena eterodirezione. Si tratta dell'etero-organizzazione¹¹: in questo senso chiara e più che mai attuale, la sentenza della Corte costituzionale n. 30/1996. Luigi Mengoni, relatore della nota pronuncia, ebbe modo di argomentare la questione nei seguenti termini: «Per l'applicazione degli altri aspetti della tutela del lavoro [...] assume rilievo non tanto lo svolgimento di fatto di un'attività di lavoro connotata da elementi di subordinazione, quanto il tipo di interessi cui l'attività è funzionalizzata e il corrispondente assetto di situazioni giuridiche in cui è inserita. Devono cioè concorrere tutte le condizioni che

⁹ Sulla questione della qualificazione del rapporto del lavoro *on demand*, si veda per tutti il lucido contributo di P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non standard*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 1-14; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working papers Csdle “Massimo D'Antona”, n. 336/2017; A. Aloisi, *Il “lavoro a chiamata” e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 19-56 e M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper Adapt University press, n. 11/2017, in www.bollettinoadapt.it.

¹⁰ Nella ricostruzione del concetto di eterodirezione come nucleo duro della subordinazione non può non essere richiamato l'insegnamento di Ludovico Barassi, per cui si rimanda a B. Veneziani, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di L. Barassi*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&Pensiero, Milano, 2003, pp. 381-450, spec. p. 385-386, in cui l'A. riconosce che «la posizione soggettiva del debitore della prestazione è quella di soggetto passivo o, meglio, destinatario del potere di organizzazione nella misura in cui le sue energie sono plasmate, dirette ed indirizzate [...] la coppia passività/direzione (ed indirizzo) raffigura l'equivalenza tra i soggetti del rapporto» e p. 435-437. E sempre imprescindibile L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano ed., Napoli, 1967, spec. pp. 25-44.

¹¹ L'elemento dell'etero-organizzazione nel nostro ordinamento richiama la disposizione di cui all'art. 2, co.1, del D.Lgs. n. 81/2015, in tema di collaborazioni etero-organizzate. Per un commento alla norma e alle varie interpretazioni configuratesi in dottrina si rinvia a: A. Occhino, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2016, n.2, pp. 203-241; P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. N. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2016, n. 6, pp. 1117-1132; M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, pp. 65-89; S. Ciucciiovino, *Le “collaborazioni organizzate dal committente” tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, II, p. 321- 343; G. Santoro Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, pp. 771-790; M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro a proposito di smart working e crowd working*, in *DRI*, 2017, pp. 985-1005; R. Diamante, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 2018, pp. 105- 144; C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, pp. 43-74.

definiscono la subordinazione in senso stretto, peculiare del rapporto di lavoro, la quale è un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in altri contratti coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti. La differenza è determinata dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce. Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato»¹².

Una sentenza unica nel suo genere, considerando che «la Corte costituzionale ha sempre mostrato una certa ritrosia a pronunciarsi in merito alla definizione di subordinazione e, comunque, nelle rare occasioni in cui ha disatteso l'atteggiamento di *selfrestraint*, ha dato adito a non poche perplessità»¹³. Eppure, la pronuncia richiamata ha fatto luce su due degli elementi che oggi consentono una interpretazione del rapporto di lavoro *on demand* per le piattaforme della *gig economy* nel senso della subordinazione. Si tratta di rilevare gli elementi che consentono di rintracciare l'alienità del risultato e dell'organizzazione della piattaforma rispetto ai *riders*.

L'operazione di individuazione di questi due elementi può essere condotta su un piano non meramente teorico e presuntivo, bensì nelle sentenze delle corti chiamate in tutto il mondo a giudicare sui casi del lavoro su piattaforme digitali che, ormai in misura crescente¹⁴, si stanno orientando per la qualificazione del rapporto di lavoro dei fattorini nel senso della subordinazione.

¹² Corte cost., 5 febbraio 1996, n. 30, in <http://www.giurcost.org/decisioni/1996/0030s-96.htm>; ma anche, tra le più recenti: Cass., 19 febbraio 2016, n. 3303; 8 aprile 2015, n. 7024; 17 aprile 2009, n. 9256 e 16 gennaio 2007, n. 820 con nota di A. Allamprese, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in *RGL*, 2007, II, pp. 658-659.

¹³ R. Santagata De Castro, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2017, pp. 397-431, spec. p. 405.

¹⁴ Tra le pronunce recenti si segnala anche quella della High Court of Great Britain del giugno 2018. Non essendo reperibile la sentenza, qui se ne può sinteticamente proporre il contenuto: l'High Court avrebbe ribaltato la decisione del Central Arbitration Committee (CAC) del 14 novembre 2017, n. TURI/985(2016), che non aveva accolto la richiesta dell'Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) di rappresentare i *riders* di Deliveroo nel territorio

Non possiamo non tenere conto che il richiamo alla giurisprudenza estera implica una comparazione tra istituti che possono risultare effettivamente diversi tra un ordinamento e l'altro¹⁵, specie tra il nostro e gli ordinamenti di common law, tuttavia tornerà utile riferirsi alle decisioni di altri sistemi giuridici per la qualificazione del rapporto, che non può essere trascurata quando si tenta di costruire trattamenti minimi normativi e retributivi per i *riders*¹⁶, e per rilevare che un'altra strada ermeneutica del rapporto di lavoro in questione, oltre l'autonomia, è possibile.

2. La sentenza del *Juzgado de lo Social* di Valencia qualifica “finti autonomi” i *riders* di Deliveroo

La sentenza in commento del *Juzgado de lo Social* di Valencia¹⁷ si ascrive all'orientamento giurisprudenziale che in diversi Stati riconosce il vincolo di subordinazione nel rapporto di lavoro tramite piattaforme digitali. La giudice dedica gran parte della pronuncia alla ricostruzione degli elementi del contratto di lavoro stipulato tra Deliveroo e i suoi fattorini. Dunque, è da subito evidente che il principio della prevalenza della realtà sulla volontà cartolare delle parti fa da guida alla giurisprudenza¹⁸, in grado di sostituirsi alle parti del rapporto individuale di

londinese, sulla base del fatto che quest'ultimi non possono essere qualificati come lavoratori dipendenti, potendo farsi sostituire da un altro fattorino e potendo abbandonare il lavoro. La High Court, a cui è giunto il ricorso avverso la sentenza del CAC da parte dell'IWGB, pur rigettando gran parte delle argomentazioni del sindacato, ha accolto la procedura di *judicial review* della sentenza del CAC, sul presupposto che quest'ultimo avrebbe dovuto, quantomeno, considerare il diritto dei *riders* alla contrattazione collettiva, come sancito dall'art. 11 della Convenzione europea dei diritti umani. Per approfondimenti si rinvia ai commenti dei giornali inglesi: S. Butler, *Union wins first round in Deliveroo high court employment challenge*, 15 giugno 2018, in www.theguardian.com.

¹⁵ Come avviene, ad esempio, ponendo a confronto la categoria dell'ordinamento inglese dei “workers”, ai sensi dell'art. 230 (3) (b) dell'Employment Right Act, emersa anche dalla nota sentenza dell'Employment Tribunal di Londra nel qualificare il rapporto dei drivers di Uber, e la nostrana categoria della “parasubordinazione”.

¹⁶ Peralto, si segnalano gli accordi siglati dalle piattaforme per fornire forme assicurative ai lavoratori, evidentemente nell'ottica di aumentare le tutele per eludere la questione principale della qualificazione del rapporto ed evitare che ridondi tra le corti internazionali. Si vedano gli accordi siglati da Deliveroo (maggio 2018) e da Uber (dicembre 2017) con le rispettive agenzie, per garantire una polizza assicurativa unica ai loro autisti. Notizie reperibili in www.ilsole24ore.it

¹⁷ La sentenza, inedita in dottrina, ha avuto una certa risonanza tra i media: si veda, ad esempio, il commento di R. Ciccarelli, *In Spagna i riders di Deliveroo sono lavoratori*, in *Il Manifesto*, 5 giugno 2018.

¹⁸ Principio che ha più volte orientato anche le corti italiane, da ultimo si veda: Cass., 25 giugno 2018, n. 16690, nella quale si legge che «[...] la Corte escludeva di poter valorizzare un'ipotetica volontà contrattuale nel senso della natura autonoma propugnata dalla società, anche

lavoro e ricostruirne la natura, attraverso l'analisi fattuale degli elementi della fattispecie e per effetto di un procedimento di sussunzione di essi nella fattispecie astratta.

Il Tribunale accerta l'illegittimità del licenziamento intimato al *rider* ricorrente: le motivazioni addotte si fondano sulla riconducibilità del rapporto di lavoro alla categoria della subordinazione, ai sensi dell'art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores che riprende non solo la lettera dell'art. 2094 c.c. ma anche la nostra giurisprudenza costituzionale della citata sentenza n. 30: «*Esta ley 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*»¹⁹. Evidentemente, l'inserimento nell'ambito dell'organizzazione (e della direzione) di altra persona, nonché l'esercizio della prestazione per conto altrui, sono gli elementi determinanti per definire l'ambito di applicazione dello statuto e, dunque, per qualificare il concetto di *trabajadores*, per la legislazione ma anche per la giurisprudenza spagnola²⁰.

Il Tribunale valenciano, poi, esamina gli elementi principali invocati per definire il rapporto di lavoro nei termini dell'autonomia. Innanzitutto, il *Juzgado de lo Social* recupera altra giurisprudenza a proposito del lavoro di *conductores de vehículos* per chiarire che sussiste la *naturaleza jurídica laboral* del rapporto, anche quando il lavoratore apporta per l'esercizio della prestazione di trasporto un veicolo nella sua disponibilità: evidentemente, la proprietà di uno strumento di produzione non è determinante ad escludere la relazione di lavoro subordinato tra le parti, qualora concorrono le caratteristiche della corrispettività, della dipendenza e, ancora una volta, dell'alienità e giacché la titolarità della piattaforma virtuale ricade sempre in capo all'impresa²¹.

per la mancanza per la maggior parte del rapporto di una regolamentazione di esso, sicché doveva essere indagata esclusivamente la manifestazione concreta e l'atteggiarsi fattuale delle prestazioni rese [...]». Per l'ordinamento spagnolo, la stessa Corte della sentenza in commento richiama le precedenti e consolidate sentenze del Tribunal Supremo, 11 giugno 1990, n. 6201; 5 luglio 1990, n. 7259, in http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial.

¹⁹ Art. 1.1, Estatuto de los Trabajadores: «La presente legge si applica ai lavoratori che volontariamente prestano i loro servizi retribuiti per conto altrui e nell'ambito della organizzazione e direzione di altra persona, fisica o giuridica, denominata datore di lavoro o imprenditore».

²⁰ La giudice del caso in commento rinvia a: Tribunal Supremo, 29 dicembre 1999, n. 53932.

²¹ Si noti come, a differenza di altra giurisprudenza, il *Juzgado de lo Social* non approfondisce la questione relativa alla natura commerciale della piattaforma di Deliveroo, dando per assodato che si tratti proprio di un'impresa, in piena adesione alla recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 20 dicembre 2017, C-434/2015, *Elite c. Uber*, secondo cui l'attività di Uber va qualificata come servizio nel settore dei trasporti, ai sensi dell'art. 58, paragrafo 1, del TFUE. La pronuncia vale anche per la piattaforma di Deliveroo, considerando le argomentazioni della Corte

Altro elemento preso in considerazione dalla sentenza in commento è la personalità del rapporto di lavoro dei *riders*: la possibilità di farsi sostituire da un'altra persona ha carattere meramente eccezionale e non abituale, configurandosi nelle ipotesi di infermità, ferie annuali o ulteriori impossibilità (*los averías*). Dunque, il carattere personale resta elemento fondamentale e originale del rapporto di lavoro, come si evince dal contratto che espressamente dispone che “*el servicio será prestado personalmente*”.

Questi i principali elementi che consentono alla corte valenciana di pervenire alla conclusione per cui «*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*»²².

La dipendenza è confermata dal dato inequivocabile per cui l'autista segue le istruzioni (direttive) impartite unilateralmente dalla piattaforma: intanto può accedere, previa registrazione personale, alla applicazione di cui è titolare l'impresa stessa e da essa gestita; poi, è la piattaforma a decidere il luogo della prestazione e, per quanto attiene l'argomento più ostativo, il *conductor* segnala all'impresa le fasce orarie in cui intende esercitare la prestazione, tuttavia le stesse devono riferirsi all'orario preventivamente stabilito dall'azienda. Ciò vuol dire che, per quanto sia l'autista a comunicare la sua disponibilità al lavoro nei turni che preferisce, è pur sempre l'azienda a inserire la disponibilità manifestata dal lavoratore nelle fasce orarie unilateralmente stabilite per l'esercizio della prestazione, poiché si tratta di segmenti orari in cui –come si evince dalle voci del contratto stipulato con Deliveroo- la richiesta di consegna da parte della clientela è maggiore (pranzo: 12:30-16:30; merenda: 16:30-20:00; cena: 20:00-00:00). Quest'ultimo aspetto concernente l'orario di lavoro è decisivo per sciogliere i nodi più intricati della vicenda dei *riders*: la spontaneità nella disponibilità al lavoro retrocede dinnanzi al

di Giustizia secondo cui: «il servizio d'intermediazione della Uber si basa sulla selezione dei conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo ai quali tale società conferisce un'applicazione senza la quale, da un lato, tali conducenti non sarebbero indotti a fornire servizi di trasporto e, dall'altro, le persone che intendono effettuare uno spostamento nell'area urbana non ricorrerebbero ai servizi di tali conducenti. Inoltre, la Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti. In relazione a tale ultimo punto, emerge segnatamente che la Uber fissa, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che la società riceve tale somma dal cliente prima di versarne una parte al conducente [...] Tale servizio d'intermediazione deve quindi essere considerato parte integrante di un servizio complessivo in cui l'elemento principale è un servizio di trasporto». Tale schema negoziale, se vale per l'impresa Uber, a maggior ragione, vale per l'impresa Deliveroo, che non solo determina il prezzo della consegna per i clienti, ma anche il prezzo per i ristoranti che forniscono i pasti da consegnare alla clientela (punto 39 della sentenza).

²² «La prestazione di servizio del ricorrente a favore della convenuta, presenta tratti che sono compatibili solo con il lavoro dipendente e per conto altrui».

fatto che quest'ultima è allocata dalla piattaforma, secondo le sue esigenze, nelle fasce orarie che preferisce.

A ciò il Tribunale spagnolo aggiunge la valutazione dell'esercizio del potere di controllo da parte dell'impresa, specie tramite la geo-localizzazione del lavoratore durante l'esecuzione della prestazione, ma soprattutto considera l'alienità²³ del risultato e della organizzazione: la corte sottolinea che l'organizzazione dell'impresa è unilateralmente a carico di Deliveroo nella determinazione del costo del servizio reso, a seguito del quale l'impresa corrisponde una retribuzione agli autisti di circa 3,38 euro, nella negoziazione con i ristoranti fornitori dei pasti da consegnare e con i clienti richiedenti il servizio.

È, pertanto, evidente che «*el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada*»²⁴.

3. Si può ancora parlare di subordinazione?

La sentenza in commento non aggiunge elementi di particolare rilevanza e novità alla giurisprudenza in tema di qualificazione del rapporto di lavoro tra i fattorini e Deliveroo, tuttavia è utile per continuare a tracciare quel percorso ermeneutico che, come si diceva innanzi, propone una lettura del rapporto dei lavoratori digitali in chiave di subordinazione.

La dottrina spagnola che per prima ha commentato la sentenza, in effetti ha osservato che, per quanto le motivazioni siano ben chiare e argomentate, non potrebbero considerarsi valide ed estensibili a tutte le forme di lavoro per le piattaforme virtuali²⁵. Dunque, se da un lato emerge la necessità di guardare ai rapporti di lavoro *on demand* caso per caso e non generalizzare, dall'altro lato resta da chiarire se la categoria della subordinazione sopravviva nei suoi caratteri tradizionali

²³ L'alienità è un elemento di gran conto nell'ordinamento giuslavoristico spagnolo: «se materializa en el hecho de que el resultado del trabajo o [...] la utilidad patrimonial de la prestación de servicios se asigna desde su origen en el empleador, en la medida en que a través de tal relación contractual el empleado pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y, por ende, el resultado de su esfuerzo pertenece al empleador», J. Cruz Villalón, *Compendio de derecho del trabajo*, 2014, Editorial Tecnos, Madrid, p. 31.

²⁴ «Il lavoro del ricorrente si incardina nell'ambito della organizzazione e direzione dell'impresa convenuta in giudizio».

²⁵ A. Todolí, *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, 4 giugno 2018, in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>.

o se sia possibile già sul piano ermeneutico un ripensamento²⁶ in concomitanza e rispetto ai rapporti di lavoro *on demand*²⁷.

Già una dottrina ha osservato che «non solo è cambiata la morfologia della subordinazione, ma questa è divenuta più intensa rispetto al passato»²⁸, eppure la dilatazione della categoria, proprio per effetto dell'incidenza dei *platform labours*, pare una via non sempre praticabile anche a quella dottrina che non esclude a priori la subordinazione nel rapporto di lavoro *on demand*²⁹.

Tuttavia, si è detto della tendenza della giurisprudenza di vari ordinamenti all'individuazione degli elementi *tipici* della subordinazione e, per il nostro in particolare, della possibile rivitalizzazione di quell'elemento che la Corte costituzionale italiana già nel 1996 ebbe modo di definire alienità dell'organizzazione e del risultato conseguito e gestito dall'impresa rispetto alla persona che lavora.

Si è osservato che la questione che alimenta maggiormente l'opposta tendenza ad escludere la subordinazione per i lavoratori *on demand* è legata al tempo della prestazione, risultando quest'ultima esercitata in modo irregolare, non solo nel senso di discontinua e saltuaria, com'è tipico dei lavori ascrivibili alla *gig economy*, l'economia –appunto- del “lavoretto”³⁰, ma anche nel senso della facoltà del prestatore di sottrarsi. Eppure, una recente sentenza della Cassazione³¹ ha deciso che «la fattispecie di subordinazione prevista dall'art. 2094 c.c. non richiede necessariamente una continuità giornaliera nell'esercizio dell'attività lavorativa, essendo compatibile con la natura dipendente del rapporto anche una prestazione cadenzata con tempi alternati o con articolazione della prestazione giornaliera diversa da quella ordinaria a tempo pieno. Quindi, non vale a escludere la subordinazione la circostanza che non sia stata data la dimostrazione di una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, in quanto quest'ultima è □ solo un

²⁶ Per una prospettiva ricostruttiva del concetto tradizionale di subordinazione e, insieme, interrogativa sulle sue evoluzioni, si veda M. Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione, Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani, F. Carinci, vol. IV, tomo I, Cedam, Padova, 2012, pp. 3-47.

²⁷ Un invito a riflettere ancora sulla subordinazione nei rapporti digitali si coglie in V. Bavaro, *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, I, pp. 35-63, spec. p. 40, secondo cui: «[...] occorre, prima di tutto, rifuggire dagli afflatti metafisici e profetici sulla fine del lavoro dipendente e del suo diritto (o addirittura sulla fine del lavoro *tout court*) in conseguenza della quarta rivoluzione industriale».

²⁸ J. Ruaso Delgue, *I rapporti di lavoro nell'era digitale*, in *DRI*, 2014, pp. 953-973, spec. p. 958.

²⁹ Così R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit.

³⁰ Tra gli ampi contributi in tema di *gig economy*, si veda per tutti: V. De Stefano, *Lavoro “su piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, II, pp. 241-258.

³¹ Cass., 3 ottobre 2017, n. 23056.

elemento sintomatico della subordinazione ma non essenziale e determinante»³². Lo stesso argomento può, perciò, essere adoperato per considerare non determinante, nella prestazione *on demand*, la discontinuità ed eventualità, che non esauriscono il contenuto della subordinazione, laddove sussistano e siano accertati, *de facto*, gli elementi della etero-direzione o e della etero-organizzazione. Invero, c'è chi in dottrina sostiene che «l'etero-organizzazione, nello stato di cose presenti diventa, infatti, l'esclusivo criterio per accedere al pianeta delle tutele di base e quindi giocoforza sarà agita a tal fine, in mancanza di protezioni specifiche»³³, ovvero che l'elemento dell'alienità dell'organizzazione sia strumentalizzata per l'accesso alle tutele e ai trattamenti normativi minimi e tipici della subordinazione: come a dire che ciò che non può entrare dalla porta principale, vi rientra, attraverso un *escamotage*, dalla finestra.

Eppure, la sentenza costituzionale del 1996 non è rimasta un *unicum* nella definizione dell'etero-organizzazione come fattore costituente il vincolo della subordinazione: anche la Cassazione riprende il concetto di “doppia alienità” che si verifica «non solo quando la prestazione lavorativa è destinata a svolgersi nel contesto di una organizzazione produttiva “altrui” ma anche quando del relativo risultato è destinato ad appropriarsi solo il titolare dell'organizzazione»³⁴. E ancora, ha fatto seguito una sentenza di merito che nel ricostruire i c.d. indici di subordinazione vi ha ricompreso l'alienità dell'organizzazione e dei risultati della prestazione³⁵.

Ritengo, dunque, che la rilevanza che la giurisprudenza, anche nella sentenza valenciana da cui sono partita, accorda all'etero-organizzazione e il principio della prevalenza della realtà sulla volontà cartolare delle parti portino alla configurabilità della subordinazione anche nei rapporti di lavoro digitali: gli elementi rilevanti ai fini della qualificazione nei termini della subordinazione di questi rapporti di lavoro non sono inediti alla giurisprudenza che ha già individuato nell'etero organizzazione e nell'etero risultato un elemento valido per sussumere nelle maglie della subordinazione un rapporto di lavoro, come ci mostrano anche, da un concetto di subordinazione pressoché sovrapponibile al nostro, le sentenze brasiliana e spagnola qui ricordate.

Ai fini di provare a qualificare il rapporto dei *riders* nei termini della subordinazione, possono vincersi anche le resistenze della dottrina italiana a

³² O. La Tegola, *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *RGL*, 2018, II, pp. 12-16, spec. p. 12.

³³ G. Bronzini, *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, III, pp. 75- 94, spec. p. 78.

³⁴ Cass., 16 gennaio 2007, n. 820.

³⁵ Corte d'appello di Genova, 30 settembre 2013.

proposito della facoltà dei fattorini di aderire o meno alla chiamata da parte delle piattaforme: come è noto, un presupposto tipico del lavoro *on demand* è che il lavoratore o la lavoratrice siano liberi/e relativamente al se e quando accettare la chiamata al lavoro. Ebbene, una recente sentenza della Cassazione ha deciso che: «poiché la subordinazione è limitata al rapporto effettivamente svoltosi, il fatto che, [...], il singolo lavoratore fosse libero di accettare o non accettare l'offerta, e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché con il preventivo consenso del datore, di farsi sostituire da altri [...] resta irrilevante»³⁶. Dunque, non è necessaria la protrazione del rapporto nel tempo³⁷ e, in particolare, come rileva la Cassazione, «la predisposizione e l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento», talché, «il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro [...] non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento)»³⁸.

Nel caso di specie, l'oggetto della decisione ha riguardato i lavoratori e le lavoratrici delle agenzie ippiche, il cui rapporto è connotato delle stesse caratteristiche che possono rinvenirsi nei *riders* del lavoro digitale: ovvero la facoltà di gestire la propria disponibilità al lavoro, nei tempi (se e quando accettare la chiamata) e nei modi (farsi sostituire senza giustificazione) che preferiscono. L'orientamento della giurisprudenza a favore della individuazione del vincolo di subordinazione tra gli addetti alle scommesse e le agenzie è di lungo corso, anche se non del tutto unanime³⁹: come si evince, la questione della spontaneità ad assicurare la propria disponibilità al lavoro –che incide sia sull'accettazione della prestazione di lavoro che è nell'arbitrio del lavoratore, sia sulla presentazione del lavoratore che può farsi sostituire da altri-, pur nei casi di vecchia data, non incontra omogeneità di interpretazioni ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, se è vero che la verità si annida nei dettagli (*id est* rapporti speciali di lavoro) resta particolarmente significativo quanto osservato dalla Cassazione, in un numero comunque consistente di casi: «l'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad

³⁶ Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

³⁷ Cass., 10 luglio 1999, n. 7304; 1 agosto 2008, n. 21031; 7 gennaio 2009, n. 58, secondo cui il vincolo di subordinazione «non ha tra i suoi tratti caratteristici ed indefettibili la permanenza dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro, con la conseguenza che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore [...] non qualificano come autonomo il rapporto di lavoro».

³⁸ Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

³⁹ In particolare la giurisprudenza di merito è stata, negli anni, restia a qualificare il rapporto dei lavoratori delle agenzie ippiche nei termini della subordinazione: Pret. Milano, 12 dicembre 1979; Trib. Torino, 27 marzo 1995; ma anche Cass., 29 marzo 1999, n. 3032.

ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)»⁴⁰.

Bibliografia

- Allamprese A., *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in *RGL*, 2007, II, pp. 658-659.
- Aloisi A., *Il "lavoro a chiamata" e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 19-56.
- Balandi G., *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, in *RTDPC*, 2018, II, pp. 461- 469.
- Bavaro V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, I, pp. 35-63.
- Biasi M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper Adapt University press, n. 11/2017, in www.bollettinoadapt.it.
- Bronzini G., *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, III, pp. 75- 94.
- Cabrelli D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *DRI*, 2017, pp. 575-58.
- Ciucciovino S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, I, p. 321- 343.
- Cruz Villalón J., *Compendio de derecho del trabajo*, 2014, Editorial Tecnos, Madrid.
- Dagnino E., *Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora*, ottobre 2016, in www.bollettinoadapt.it.
- De Stefano V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, II, pp. 241-258.

⁴⁰ Cass., 5 maggio 2005, n. 9343 e così anche Cass., 10 luglio 2017, n. 17009; 15 aprile 1999, n. 3779; 24 maggio 1999, n. 5045; 1 giugno 1999, n. 5340; 1 luglio 1999, n. 6761; 1 marzo 1984, n. 1457.

- Diamante R., *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 2018, pp. 105-144.
- Donini A., *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, 2018, II, pp. 63-71.
- Ichino P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, pp. 70-85.
- Ichino P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, I, pp. 59-107.
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, I, pp. 525- 563.
- Lai M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro a proposito di smart working e crowd working*, in *DRI*, 2017, pp. 985-1005.
- La Tegola O., *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *RGL*, 2018, II, pp. 12-16.
- Martone M., *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani, F. Carinci, vol. IV, tomo I, Cedam, Padova, 2012, pp. 3-47.
- Occhino A., *Autonomia e subordinazione nel d.lsg. n. 81/2015*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2016, n.2, pp. 203-241.
- Pacella G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, 2017, II, pp. 570-578.
- Pallini M., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, I, pp. 65-89.
- Pisani C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, pp. 43-74.
- Ruaso Delgue J., *I rapporti di lavoro nell'era digitale*, in *DRI*, 2014, pp. 953-973.
- Santagata De Castro R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2017, pp. 397-431.
- Santoro Passarelli G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, pp. 771- 790.
- Spagnuolo Vigorita L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano ed., Napoli, 1967.
- Todolí A., *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, 4 giugno 2018, in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>.
- Toppeta A., *Gig economy: efficienza e sregolatezza*, novembre 2016, in www.lavoce.info.
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d. lgs. N. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2016, n. 6, pp. 1117-1132.
- Tullini P., *Economia digitale e lavoro non standard*, in *LLI*, 2016, n. 2, pp. 1-14.
- Veneziani B., *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di L. Barassi*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&Pensiero, Milano, 2003, pp. 381-450.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working papers Csdle "Massimo D'Antona", n. 336/2017.

Documenti

- Juzgado de lo Social, VI sección, 1 giugno 2018, n. 244 – Ana Belen Diez Farto *Est.* – Jose Enrique (avv. Rafael Martínez Simón) c. Roofoods Spain S.L. – Marco Civolani (avv. Román Gil Alburquerque)

Omissis. – 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, entendiendo la empresa 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 despedáis 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 tí 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 \(LA LEY 58/2000\)](#)), 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 «*uris 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 \(LA LEY 1/1889\)](#) , [1.258 \(LA LEY 1/1889\)](#) y [1.261 del Código Civil \(LA LEY 1/1889\)](#)). 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 la relación, 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, "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. comprensivo 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 , 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 y 5-7- 1990, entre otras). Y para determinar la existencia de una relación laboral lo esencial es establecer la concurrencia de las notas de ajeneidad 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).

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 fronteras 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 ajeneidad. 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, centro de trabajo, 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 dependencia 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 \(LA LEY 58/2000\)](#). (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.