

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
JUZGADO DE LO SOCIAL DE VALENCIA NÚM. 6
Sentencia 244/2018, de 1 de junio de 2018

Rec. n.º 633/2017

SUMARIO:

Contrato de trabajo y arrendamiento de servicios. Deliveroo. Actividad consistente en el reparto y distribución de comida preparada de restaurantes a domicilio o en la oficina de trabajo del cliente. Cese del trabajador por falta de disponibilidad. Improcedencia. Concurren en el caso las notas características de ajenidad y dependencia propias de la relación laboral. Así, se ha probado en cuanto a la dependencia, que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Consta que el trabajador, tras ingresar en la empresa, debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por esta 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 propia organización 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 compañía 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. Respecto al servicio de reparto, la empleadora daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que este se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que estos debían cumplir. Consta, así mismo, que al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa para que esta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar a esta cada vez que finalizaban un servicio. Además, la empleadora tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto. Así mismo, se ha probado que si una vez asignado un repartidor a un turno de reparto por la empresa, este precisaba encontrar a otro trabajador que le sustituyera, necesitaba la previa autorización de aquella. Por otra parte, el trabajador carecía de libertad, dentro de su horario, para rechazar pedidos. 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 ajenidad, es un hecho no controvertido que era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador que este percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de esta de la factura correspondiente. 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 este a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, salvo la propina. Debe concluirse, por tanto, la existencia de relación laboral entre las partes y la consiguiente competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la pretensión ejercitada.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 1.1, 8.1, 20.1 y 26.1.

PONENTE:

Doña Ana Belén Díez Farto.

Magistrados:

Don ANA BELEN DIEZ FARTO

JUZGADO DE LO SOCIAL

NUMERO SEIS

VALENCIA

Exp. nº 000633/2017

S E N T E N C I A Nº 244/2018

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

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

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

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

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

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

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

Segundo.

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

Tercero.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

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

Segundo.

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

El Art. 1 del E.T . define el contrato de trabajo cuando, al señalar el ámbito objetivo de dicha Ley, dispone que "será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario". Por otro lado, el Art. 8.1 del E.T . consagra la libertad de forma para la celebración del contrato de trabajo y una presunción «iuris tantum» de existencia del mismo, al decir: "El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél". De la exégesis normativa, se deducen las siguientes notas características del contrato de trabajo: A) El objeto del mismo consiste en la prestación voluntaria de servicios retribuidos. La voluntariedad es indispensable, puesto que se trata de un contrato (Arts 1.254 , 1.258 y 1.261 del Código Civil). La deuda contractual del trabajador es una deuda de actividad (prestar sus servicios) y no de resultado, y además se trata de un quehacer personal, lo que ha llevado a decir que este contrato se celebra «intuitu personae», de manera que no puede tener el trabajador la facultad de designar libremente un sustituto sin necesidad de aprobación del empleador sin que se desnaturalice el carácter laboral de 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 (EDJ 1999/53932), "El no establecimiento de retribución o salario fijo no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el Art. 26.1 E.T .comprendivo de "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo". C) Los servicios, para que sean laborales, han de ser prestados «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona» que los retribuye, bastando con que el trabajador se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario del empresario, sin que para ello sea preciso que esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea, como tuvo ocasión de señalar el Tribunal Supremo en Sentencia de 6 mayo de 1986 (EDJ1986/3003), entre otras. En definitiva se trata de que el trabajo se realice «bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue», como reafirma el artículo 20.1 del E.T .. En esto consiste la clásica nota de dependencia o subordinación. Por otra parte, el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 14 noviembre 1983

y 10 abril 1984 , entre otras muchas, tiene declarado que la determinación de si unarelación «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 larelación 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 larelación 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 11-6-1990EDJ1990/6201 y 5-7- 1990EDJ1990/7259, entre otras). Y para determinar la existencia de unarelación laboral lo esencial es establecer la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el Art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores , esto es, que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, y por tanto con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma (STS de 16-2-1990 EDJ1990/1637).

Tal y como ha puesto de manifiesto la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en Sentencia de fecha 23/12/16 (ROJ: STSJ CV 6106/2016 - ECLI:ES:TSJCV:2016:6106), en el supuesto de un despido producido respecto de conductores de vehículos que prestaban servicios para una empresa como autónomos, ... "...La determinación de cuándo una determinada relación se puede calificar como laboral, es particularmente compleja en aquellas materias que integran lo que se suele conocer como "zonas grises" o 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 ajenidad. Y aunque los actores aportan sus propios vehículos... a fin de desarrollar su trabajo para la entidad demandada, debe destacarse que la más reciente jurisprudencia de esta Sala ha proclamado que la naturaleza laboral de la relación no se desvirtúa ni desaparece por el hecho de que el trabajador aporte su vehículo propio, siempre que, como sucede en el presente caso, tal aportación no tenga la relevancia económica necesaria para convertir su explotación en elemento fundamental de dicha relación, ni en la finalidad esencial del contrato, sino que, por el contrario, lo predominante es el trabajo personal del interesado, quedando configurado el vehículo como una mera herramienta de trabajo. Tampoco quiebra la existencia del contrato de trabajo el hecho de que los actores se hayan dado de alta en la Licencia Fiscal como transportistas", ni en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos. Debe así mismo añadirse que la citada Sentencia de esa Sala de 19 de noviembre de 1992 recoge las consideraciones que se exponen a continuación, que son plenamente aplicables al presente supuesto: "La propia sentencia recurrida recoge esta doctrina, pero excluye su aplicación al supuesto debatido por entender que la prestación de trabajo no tenía carácter personal, pues el conductor podía ser sustituido, corriendo a su cargo la contratación y retribución del sustituto y asumiendo la responsabilidad por su actuación. Pero esta conclusión no puede aceptarse, porque, en términos de la Sentencia de 31 de julio de 1992 , aquellos elementos introducidos en una relación sustancialmente laboral para descalificarla no la desnaturalizan cuando carecen de una efectiva relevancia en la ejecución del contrato. La prestación personal del trabajo resulta incuestionable. Los contratos prevén en su pacto primero que

"el servicio será prestado personalmente" por los actores como conductores habituales del correspondiente vehículo. La sustitución no es, además, práctica habitual y cuando tiene lugar se trata de supuestos, como la enfermedad, el descanso anual o las averías, en que normalmente no existe obligación de trabajo".

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

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

FALLO

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

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

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

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

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.