

Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid –

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 19 DE MADRID

Autos nº. 510/18

S E N T E N C I A Nº.- 188/2019

En Madrid, a 22 de julio de 2019.

Vistos por el Ilmo. Sr. Don Antonio Cervera Peláez-Campomanes, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, los presentes autos del orden social de la jurisdicción en materia de PROCEDIMIENTO DE OFICIO entre las siguientes partes: como demandante: la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, representada por el letrado don José Tomás Sánchez Robles, y como demandados: ROOFOODS SPAIN S.L., representada por el letrado don Román Gil Alburquerque;

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 21 de mayo de 2018 tuvo entrada en este Juzgado una demanda de procedimiento de oficio, en la que la Tesorería General de la Seguridad Social, previa alegación de los hechos y fundamentos de Derecho que entendió de aplicación al caso, terminaba interesando una sentencia acorde a sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y previa realización de los trámites que figuran en las actuaciones, se citó a las partes al acto del juicio. El día señalado a tal efecto comparecieron la Tesorería General de la Seguridad Social, la sociedad demandada, las personas físicas afectadas que figuran representadas por letrado en el encabezamiento de la presente resolución y los sindicatos CCOO y UGT. La Tesorería General de la Seguridad Social se ratificó en su demanda.

ROOFOODS SPAIN S.L. se opuso a la misma por los motivos que constan en la grabación del acto del juicio, rechazando la existencia de una relación laboral. Las personas físicas comparecidas como parte en el presente procedimiento se adhirieron a la demanda, a excepción de las representadas por la letrada doña Rosario Romero Bolívar, que se adhirió a la contestación a la demanda de la sociedad demandada. Los sindicatos CCOO y UGT argumentaron también en favor de la existencia de una relación laboral.

TERCERO.- Practicada la prueba propuesta y declarada pertinente con el resultado obrante en autos, se confirió traslado para la realización de conclusiones escritas. Una vez verificado el mismo, con el resultado que obra en los autos, han quedado los mismos conclusos para dictar sentencia.

CUARTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales, a excepción de los plazos procesales, por acumulación de asuntos.

HECHOS PROBADOS

Los repartidores afectados por el presente procedimiento y señalados en el encabezamiento han prestado sus servicios para ROOFOODS SPAIN S.L. en los períodos indicados en el acta de liquidación obrante en autos, que se dan por reproducidos (no debatido).

ROOFOODS SPAIN S.L., que gira en el tráfico con el nombre comercial de “Deliveroo”, se constituyó el 24 de julio de 2015. Su socio único es la sociedad de nacionalidad británica ROOFOODS LTD (folio 59).

El objeto social de la sociedad demandada es el indicado en el folio 60, que se da por reproducido y que comprende, entre otras cosas, 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.

El CNAE declarado por la sociedad demandada es el número 4791, correspondiente al “comercio al por menor por correspondencia o Internet” (folio 60).

En la declaración censal de alta, modificación y baja en el Censo de Empresarios, Profesionales y Retenedores presentado por ROOFOODS SPAIN S.L. el 17 de septiembre de 2015, y por el que comunicaba el inicio de su actividad desde el 1 de septiembre de 2015, se describe la misma como “comercio de mensajería por correo o catálogo” (folio 60).

El 30 de junio de 2017 la página web de la sociedad demandada comprendía la información que figura al reverso del folio 59 y que se da por reproducida.

ROOFOODS SPAIN S.L. por un lado, promociona los productos de los restaurantes que contraten sus servicios y facilita el proceso de pedido entre el cliente y el restaurante, actuando como agente del restaurante y concluyendo la venta en su nombre; y por otro lado, presta el servicio de recogida de los pedidos del restaurante y de entrega en el domicilio o lugar designado por el consumidor (folio 60 y folios 6646 y siguientes).

Para la realización de sus actividades la sociedad demandada dispone de una aplicación informática, denominada “Deliveroo”, a la que acceden: dicha sociedad, los restaurantes con los que contrata, los consumidores y los repartidores, cada uno de ellos con un distinto perfil de acceso y gestionándose todo ello por un mismo sistema, propiedad de ROOFOODS LTD (folio 60)..

ROOFOODS SPAIN S.L. suscribía un contrato con el restaurante (conforme a las condiciones contenidas en los folios 6646 y siguientes, que se dan por reproducidas), en virtud del cual comenzaba a publicitar y vender en su nombre los productos del restaurante a través de su página web o de la aplicación

Deliveroo, así como a realizar su entrega a domicilio. El consumidor elegía un producto de un determinado restaurante asociado, a través bien de la página web o de la mencionada aplicación. En ese momento se consignaba el cargo, dando orden de retención del importe correspondiente. La operación se realizaba a través de una pasarela de pagos y el importe tenía como destino final una cuenta de ROOFOODS. El importe que se cobraba al consumidor comprendía el pago del menú (fijado por el restaurante) y el pago de lo que ROOFOODS SPAIN S.L. denomina en su página de Internet “comisión de entrega”, que supone un importe de 2,5 € por entregas superiores a 15 € y, en caso de pedidos inferiores, 4,5 €. A través de la aplicación Deliveroo se notificaba el encargo al restaurante, que mediante una “tablet” facilitada por la sociedad demandada, confirma o no la aceptación del pedido (folios señalados y, además, folio 61).

Confirmada la aceptación por el restaurante del pedido y notificada a través de la “tablet” a la aplicación Deliveroo, se seleccionaba al repartidor considerado como mejor candidato para atenderlo. Esta selección se realizaba por la aplicación Deliveroo a través de un algoritmo, esto es, a través de una fórmula matemática que realiza un conjunto de operaciones sobre los datos que nutren la aplicación, y en base a los criterios que se han establecido por la sociedad demandada (proximidad al punto de recogida, determinación de la condición de óptimo de un repartidor, etc.). Seleccionado el repartidor, la aplicación Deliveroo le mandaba un aviso y el repartidor aceptaba o no el pedido. En este último caso se pasaba a seleccionar al siguiente candidato, siguiendo los mismos cánones. En el supuesto de aceptar el pedido, el repartidor se debía dirigir al restaurante, recogerlo, introducirlo en la bolsa térmica y llevarlo al lugar designado por el cliente. Tanto la dirección de recogida del pedido como de entrega eran notificadas al repartidor a través de la aplicación informática “Deliveroo”. No obstante, hasta que el repartidor no se encontraba en el restaurante y había recogido el pedido no conocía la dirección en la que tenía que efectuar su entrega al destinatario final. Una vez entregado el pedido se materializaba el ingreso del importe del mismo en una cuenta de ROOFOODS SPAIN S.L. Dicha sociedad pagaba al restaurante la cantidad que le corresponda, previo descuento de la comisión pactada y con la periodicidad acordada entre ambos. Cada 15 días los repartidores giraban facturas a ROOFOODS SPAIN S.L. por su actividad desempeñada (folios 61 y 72).

Para desarrollar su actividad la sociedad demandada tiene en Madrid una plantilla de alrededor de 65 trabajadores por cuenta ajena, distribuidos en los departamentos de Administración, Marketing, Operaciones, Servicio Corporativo y Ventas. La sociedad demandada no tiene formalmente contratados como trabajadores por cuenta ajena a los repartidores (folio 62).

La sociedad demandada ha venido suscribiendo con los repartidores diversos contratos tipo de prestación de servicios, idénticos en la totalidad de los supuestos. No obstante, la indicada sociedad ha modificado esos modelos de contrato en varias ocasiones. Así, se utilizó un primer modelo desde el inicio de sus actividades y hasta agosto de 2016 (incluido), un segundo modelo hasta julio de 2017, y un tercer modelo desde julio de 2017. Los indicados modelos de contrato figuran a los folios 3318 y siguientes de las actuaciones, que se dan por reproducidos. Dentro de cada una de estas modalidades,

los contratos y las condiciones de prestación son iguales para todos los proveedores del servicio (folio 62 y 3318 y siguientes).

Los repartidores afectados por el presente procedimiento han venido prestando sus servicios para la sociedad demandada conforme a unas mismas reglas en cada uno de los periodos de vigencia de los anteriores contratos, sin perjuicio de que sus tiempos de prestación efectiva de los servicios o los momentos en los que los han prestado puedan ser distintos (puede considerarse no debatido). 14.

La sociedad demandada reclutaba a los repartidores a través de su página web, que el 28 de septiembre de 2017 contenía la información que figura en las imágenes obrantes al folio 64 de las actuaciones, que se dan por reproducidas. Una vez cumplimentado un cuestionario en la página de Internet de la sociedad demandada, los futuros repartidores eran convocados a una sesión o charla informativa que tenía lugar en las oficinas de dicha sociedad. En esa charla se les entregaba un folleto informativo y se les proyectaban dos videos explicativos de la actividad, cuyo audio y descripción de imágenes tenía el contenido que figura a los folios 65 y 66 de las actuaciones, que se dan por reproducidos. Por otro lado, en esas sesiones se informaba también a los nuevos repartidores sobre las opciones que desde el punto de vista fiscal y de Seguridad Social les podían convenir, incluida la recomendación de una asesoría on line.

Posteriormente, y una vez de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los repartidores pasaban a suscribir el contrato de colaboración con la sociedad demandada (folios 64 siguientes).

La sociedad demandada facilitaba a los repartidores medios materiales con la publicidad de su marca, entre los que se encontraba la mochila que portaban (folio 66).

Al menos hasta finales de 2016 los repartidores acompañaban a otro repartidor un día para aprender la mecánica de la prestación de los servicios (se puede entender probado a la vista de las manifestaciones contenidas en el reverso del folio 195).

Para la prestación del servicio se exigía disponer de un vehículo (bicicleta o motocicleta), así como un teléfono móvil (según la página web de la sociedad demandada un iPhone 4s o superior o un Android 4.3 o superior) con conexión a Internet, una batería externa, una caja o mochila para transportar la comida y un soporte para la caja (anclaje). A excepción del teléfono móvil y la conexión a Internet la sociedad demandada facilitaba a los repartidores los medios si aquellos no disponían de ellos previamente. Con la entrega de los mismos se retenía en la factura del repartidor un importe en concepto de fianza por los materiales, que se reintegraba el repartidor cuando éste los devolvía a la sociedad demandada. En el caso de la bicicleta o la motocicleta, en caso de no disponer de ellas el repartidor, la sociedad demandada facilitaba el contacto con empresas de alquiler con las que mantenía acuerdos verbales para la aplicación de un precio inferior al de mercado (folio 67).

Para el desarrollo de la actividad de reparto era requisito indispensable el alta del repartidor en la aplicación "Deliveroo". A tal efecto la sociedad demandada les proporcionaba un enlace privado, a través del cual se podía efectuar la descarga gratuita de la aplicación "Rider Deliveroo". A través de esa aplicación los repartidores comunicaban su presencia en el lugar concretado por la sociedad demandada para el inicio del trabajo y en la hora acordada y a partir de entonces recibían a través de dicha aplicación los pedidos. A través de esa aplicación el repartidor recibía la información sobre los pedidos (punto de recogida y entrega), comunicaba a la empresa los distintos estados en los que se encontraba (disponible/no disponible/último pedido) y los estados de tramitación del pedido (aceptado o no/recogido/entregado). A través de dicha aplicación se realizaba también un seguimiento de la actividad de los repartidores, conociéndose, entre otros, la hora de inicio y fin de su prestación de servicio, su localización en cada momento través de GPS y tiempos de reparto. La información que suministra la aplicación era tratada por personal de estructura de la sociedad demandada (folio 67).

La sociedad demandada utilizaba, con carácter complementario, otra aplicación denominada "Staffomatic" y que se empleaba, al menos, para la gestión de los turnos de los repartidores. A diferencia de la aplicación anterior, se trata de un software on line externo a la sociedad demandada, cuyos servicios son contratados por ella. El acceso a los servicios en dicha aplicación era gratuito para los repartidores, siendo la sociedad demandada la que les facilitaba el acceso, el alta de usuario y el manual de utilización. El indicado software tiene por objeto facilitar a quienes lo contratan las tareas de organización de turnos del personal, así como las incidencias vinculadas a las mismas tales como ausencias, cambios de turno, vacaciones, etc. La aplicación permite también la fijación de los distintos perfiles de acceso, determinando el contenido y alcance de las funcionalidades asignadas a cada usuario. Esa aplicación permite dos opciones una vez que se han determinado los turnos: la asignación directa de los turnos al personal o bien la publicación de un calendario (semanal), dejando que sea el propio personal el que solicite los turnos disponibles. Por otro lado, quien contrata los servicios de "Staffomatic" puede delegar en sus empleados la gestión de los cambios de turno, de manera que los empleados se convierten en responsables de los mismos hasta que otra persona los asuma (folios 68 y siguientes).

La organización de los turnos se realizaba a través de la página externa "Staffomatic" y por medio del siguiente proceso: la sociedad demandada se ocupaba de la asignación de turnos a los repartidores mediante el personal del Departamento de Operaciones (compuesto, aproximadamente, por 19 trabajadores de la sociedad con un perfil técnico). Ese personal publicaba los viernes un calendario en blanco accesible para todos los repartidores, para la determinación de los turnos que serían de aplicación 10 días más tarde (esto es, a partir del lunes de la segunda semana siguiente). En ese calendario en blanco la sociedad demandada ya había determinado las franjas horarias en las que debía prestarse el servicio (hora de inicio y final de cada una de ellas), así como las zonas. El reparto de las zonas se fijaba por la sociedad demandada en consideración, entre otros, al tipo de vehículo utilizado (esto es, no todos los repartidores accedían a todas las zonas de prestación de servicio). Dentro de esos parámetros previamente fijados (franjas horarias, zonas y tipo de distribución por zonas), los repartidores podían indicar hasta el martes siguiente la zona, días y horas que preferían. Sin embargo, esa indicación no se traducía en una inmediata concesión, sino que se precisaba de la

intervención de la sociedad demandada para la asignación definitiva. Finalizado el periodo fijado por la sociedad demandada para que los repartidores expresasen sus preferencias o disponibilidad, dicha sociedad procedía a realizar un “emparejamiento” entre la previsión de demanda del servicio para cada uno de los días y horas de que se trataba y los repartidores que solicitaban cada turno. La previsión de demanda (y, por consiguiente, de necesidad de repartidores) se estimaba por el Departamento de Operaciones utilizando para ello los datos históricos de pedidos así como el “trend” (esto es, la tendencia o posible incidencia de campañas de marketing, meteorología prevista, acontecimientos deportivos o de interés, etc.). Por tanto, una vez que los repartidores habían fijado sus preferencias para prestar servicios el indicado departamento comprobaba la existencia de una coherencia entre los repartidores apuntados y las estimaciones de actividad. En caso de que se hubiesen apuntado para una franja horaria más repartidores de los que se estimaban necesarios, la elección entre unos y otros se realizaba por el Departamento de Operaciones teniendo cuenta las “métricas de servicio” esto es, la valoración que se tenía de cada repartidor en la aplicación de la empresa en función de los parámetros definidos por esta. Una vez realizado el indicado emparejamiento (aproximadamente al final de la semana, esto es, una semana antes de que se tuviesen que realizar), se publicaba el calendario u horario definitivo. Una vez asignado un turno, se era responsable de su cumplimiento, pudiendo únicamente alterarse si se encontraba otro repartidor que quisiera asumirlo y ello se aceptaba por la sociedad demandada. En otro caso se consideraba como un turno incumplido (folios 69 y siguientes).

Las métricas que se han mencionado se elaboraban por el propio Departamento de Operaciones con los datos de que disponía la sociedad demandada, emanados de la aplicación “Deliveroo” y que en el periodo al que se refiere el acta de liquidación incluían: la fiabilidad del repartidor, definida por los responsables de la sociedad demandada como la disponibilidad real en los turnos asignados, la efectiva realización del servicio (esto es, si no había rechazado pedidos con carácter previo), el tiempo de respuesta en la entrega del pedido (esto es, la media del tiempo que tardaba en prestar el servicio) y la prestación de servicios en las horas punta. En caso de una deficiente valoración se daba un periodo de preaviso de 30 días durante el que se observaba si se modificaba la conducta. En caso de no ser así la sociedad demandada podía dar de baja al repartidor de la aplicación y finalizar su colaboración con el mismo. No obstante, no consta la existencia de unos umbrales predefinidos a partir de los cuales puedan adoptarse tales decisiones (se desprende del acta de liquidación).

En el día y la franja horaria asignada, el repartidor había de acudir a la zona establecida, existiendo dentro de cada una de ellas un punto de referencia conocido como “centroide”, al que tenían que dirigirse los repartidores para poder activar la aplicación y que esta les reconociese como “disponibles”. El conocimiento de la localización de los repartidores se realizaba por GPS a través de la aplicación “Deliveroo”. El repartidor no podía iniciar su turno desde cualquier lugar y ni siquiera dentro de la zona asignada sino que era necesario que estuviese en un radio máximo determinado del punto señalado ya que si no estaba allí no se le reconocía como disponible ni se le podían asignar pedidos. Cumplido lo anterior el repartidor había de esperar a que se le asignasen pedidos. Tanto el tiempo que transcurría desde que iniciaba hasta que finalizaba su disponibilidad, así como el que dedicaba dentro de esta al reparto eran medidos detalladamente por la sociedad demandada, que obtenía dicha información a través de la aplicación “Deliveroo” (folio 71).

La sociedad demandada supervisaba a través de la información suministrada por su aplicación “Deliveroo” todo el proceso de asignación del pedido al repartidor, la aceptación por su parte, su desplazamiento al restaurante y, finalmente, la entrega al consumidor. Ese seguimiento se efectuaba por personal de la sociedad demandada ubicado en su centro de trabajo del Paseo de la Castellana número 131, en el que se encuentra el Departamento de Atención al Cliente.

El personal de Atención al Cliente se integra en tres áreas diferenciadas según se dedique a la atención al consumidor, al restaurante o al repartidor, dando así una atención que comprende todas las fases del pedido, desde su solicitud hasta reclamaciones postventa. La atención al repartidor comprendía tanto la solución de las distintas incidencias que podían ir surgiendo a los repartidores antes y durante la realización del pedido (“rider support”), así como la labor del personal de operaciones en directo. Pese a estar integrados los tres servicios de atención (consumidor, restaurante y repartidor) físicamente en la misma ubicación el personal de Atención al Repartidor no depende de Atención al Cliente sino que se integra orgánica y funcionalmente en el Departamento de Operaciones. El personal de “rider support” (apoyo al repartidor) se ocupaba de las incidencias que surgiesen a los repartidores, bien con carácter previo a la adjudicación de un pedido (si ha surgido un problema y no pueden acudir, pinchazos, cuestiones de salud, etc.) o bien durante la prestación de servicios (que el cliente no responda una vez que se ha llegado a la dirección de entrega, que no se encuentre la calle, etc.). En estos casos los repartidores podían pedir indicaciones sobre qué hacer, siendo el departamento el que ofrecía las soluciones correspondientes. En ocasiones, era la propia sociedad demandada la que contactaba con los repartidores, por ejemplo, “si ven que están mucho tiempo sin moverse”, como manifestó a la Inspección de Trabajo el responsable del Departamento de Atención al Cliente. Ésas comunicaciones se realizaban a través de Telegram (una aplicación de mensajes de móvil). Por otro lado, el “responsable de flota de riders” analizaba las posibles incidencias que se produjesen en las zonas de reparto. Para ello disponía de una amplia pantalla en la que podía ver el estado y situación de todos los repartidores que estaban prestando servicios y realizar un seguimiento de ellos por GPS. En esa pantalla se recogía la ruta que estaban realizando los repartidores, desde el restaurante al punto de entrega, con indicación del tiempo estimado para ésta. Además, en caso de alguna incidencia considerada más importante el responsable de flota debía activar el “protocolo internacional de accidentes” en el que estaba establecido cómo había de actuarse, a quién y cómo debía avisarse. Ese trabajador pertenecía al personal de “live ops” (abreviatura de “live operations” u “operaciones en directo”) y tenía como cometido controlar la fluctuación de la oferta y la demanda por zona a tiempo real. Desde la sede de Madrid se controlan todos los puntos de reparto de España y se toman decisiones en base al análisis de todos los datos que proporciona a tiempo real la aplicación de “Deliveroo” (pedidos en trámite, ritmo de entrada de nuevos pedidos, número de repartidores entregando, estado de las entregas, etc.). La aplicación que ve el personal de “live ops” y a partir de la cual adoptan decisiones tales como avisar de la existencia de retraso para la entrega de pedidos o dejar de servir temporalmente un restaurante, zona o ciudad por no poder atender la demanda por distintas circunstancias (saturación de zonas, incidentes ajenos al reparto, etc .) tiene una primera pantalla que permite ver varias columnas en las que para cada una de las zonas de reparto se va recogiendo: la nomenclatura con la que se denomina la zona de reparto; los pedidos que hay en ese momento en cada zona; los potenciales pedidos que pueden realizarse con inmediatez; considerando para ello los pedidos que se estén tramitando ya y el número de visitas que tenga la web en ese instante; los repartidores que se encuentran; los que están disponibles y el tiempo estimado de

respuesta (los repartidores pueden tener tres estados en su aplicación: conectado, no conectado y “este es mi último pedido”). En una última columna, en caso de saturación de una zona por exceso de pedidos, puede aparecer el signo de infinito. En ese caso la decisión que debe tomar el encargado de “live ops” es bloquear la entrada de más pedidos hasta que se restablezca la situación. En ese momento en la página web o aplicación aparece el siguiente mensaje: “todos nuestros riders se encuentran ocupados (...)”. Desde esa primera pantalla se puede acceder a más detalles, pulsando cada una de las zonas de reparto. Entrando en ellas se pueden ver los repartidores que se encuentran prestando servicios en ese momento y, accediendo a cada uno de ellos, el punto exacto en que se encuentran y el lugar al que se dirigen (Folios 72 y siguientes).

Además de la aplicación “Deliveroo” y de la aplicación “Staffomatic”, existen en la sociedad demandada otros cauces de comunicación con los repartidores como son la dirección de correo electrónico ridersmadrid@deliveroo.es y comunicaciones a través de “TELEGRAM: telegram riders support”, comunicaciones uno a uno con cada repartidor, y “telegram rider madrid”, a todos como colectivo. Desde dichos canales se emiten comunicaciones dirigidas a todo el colectivo de repartidores indistintamente tales como la notificación de la puesta a disposición del calendario para la siguiente semana o aviso sobre la existencia de incidencias genéricas que puedan dificultar el reparto (manifestaciones, atascos, etc.) (Folios 73 y 74).

En el periodo de aplicación del segundo de los modelos contractuales antes mencionados la sociedad demandada garantizaba el pago a los repartidores de la diferencia entre la retribución de dos repartos de media por hora en la que se hubiese acordado la prestación de servicios y la contraprestación por los repartos efectivamente realizados, efectuándose el cálculo cada periodo de facturación. En consecuencia, se reconocía el derecho a percibir, al menos, el importe de dos servicios por hora (entre 8,5 y 9 euros por hora), si bien tomando como referencia de cálculo un periodo quincenal (folios 74 y 75).

En el primer contrato modelo antes mencionado se preveía la compensación de los gastos estimados de combustible por “jornada de trabajo”. En el segundo modelo contractual se eliminó esa previsión, si bien se incrementó en 0,25 céntimos más la retribución de cada entrega realizada en moto (folio 75).

Dentro de los conceptos a abonar a los repartidores se recoge una partida denominada “propinas”. En la página web de la sociedad demandada se explican dos formas de dejar propinas a los repartidores:

bien en el momento del encargo, mediante cargo bancario a la cuenta de la sociedad demandada, o bien, una vez prestado el servicio, a través de la entrega directa en metálico al repartidor (folio 75).

Las facturas de los repartidores eran elaboradas por la sociedad demandada, que incluía el importe de las propinas en la base imponible del IVA. Las facturas de todos los repartidores tenían el mismo diseño y formato, emitiéndose todas ellas en las mismas fechas, con iguales periodos de facturación. La Inspección de Trabajo comprobó que en el caso de dos repartidores, que además de las facturas elaboradas por la empresa copiaban o transcribían las mismas en su propio modelo, la sociedad demandada no tomó en consideración tales documentos sino los suyos propios, siendo esas facturas realizadas por la sociedad demandada las que se han consignado en los libros de IVA (folios 75 y 76).

La sociedad demandada se responsabilizaba frente al consumidor de cualquier incidencia que ocurriera durante la entrega del pedido. El repartidor lo comunicaba a la sociedad demandada y esta decidía si mandaba nuevamente el pedido, si compensaba al cliente o consumidor con un cupón descuento para otra ocasión, etc. (Folios 76 y 77).

Al menos en el periodo al que se refiere el acta de liquidación los servicios de reparto fueron prestados personalmente por los repartidores a los que afecta el presente procedimiento, sin que se produjese de forma efectiva una subcontratación de sus servicios (folio 77 y declaración testifical de la Inspectora de Trabajo).

La sociedad demandada ha entregado a los repartidores guías que se han ajustado, al menos, a tres modelos diferentes (folios 3346 a 3349, 3350 a 3354 y 3383 a 3385, que se dan por reproducidas), además de una guía sobre la utilización de "Staffomatic". No obstante, no es posible determinar con absoluta precisión qué concreto modelo se entregó a cada uno de los repartidores afectados (resulta del acta de liquidación y de la declaración testifical de la inspectora de trabajo).

El 11 de enero de 2018 la Inspección de Trabajo levantó acta de liquidación contra ROOFOODS SPAIN S.L. por el periodo comprendido entre octubre de 2015 y junio de 2017 (folios 45 y siguientes).

La sociedad demandada impugnó el acta, realizando las alegaciones que figuran en el escrito presentado al efecto, que obra a los folios 169 y siguientes de las actuaciones, que se da por reproducido.

Varios de los repartidores afectados por el presente procedimiento han prestado servicios para GLOVOAPP23 S.L. Los concretos repartidores que lo han hecho, las fechas de activación de sus cuentas con la indicada sociedad y el importe total facturado por los mismos figura a los folios 6871 y siguientes, que se dan por reproducidos en cuanto a tales datos.

Varios de los repartidores afectados por el presente procedimiento han prestado servicios para AMAZON SPAIN SERVICES S.L. La identidad de tales repartidores figura en el cuadro obrante a los folios 6882 y 6883, que se da por reproducido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se aclara que los hechos declarados probados han quedado acreditados por los medios o los folios que se han ido indicando en relación a cada uno de ellos, todo ello con las explicaciones adicionales que para una mayor claridad después se harán, especialmente en lo que se refiere a la presunción de certeza que cabe atribuir al acta de liquidación.

SEGUNDO.- Tal como se desprende del escrito de aclaración de la demanda obrante al folio 1859, la Tesorería General de la Seguridad Social interesa que se declare, con los efectos legales

correspondientes, que los trabajadores codemandados estaban sujetos a una relación laboral con la sociedad demandada en el tiempo que prestaron respectivamente sus servicios en el período que abarca el acta de liquidación, condenando a la indicada sociedad a estar y pasar por dicha declaración. La empresa se ha opuesto a dicha pretensión, sosteniendo, en síntesis, que la prestación de servicios de los repartidores a los que se refiere este proceso no se ha verificado en condiciones de laboralidad. Un elevado número de trabajadores afectados por el proceso han comparecido en el mismo y todos ellos, salvo los representados por la letrada doña Rosario Romero Bolívar, se han adherido a las tesis de la demanda, por entender que en su prestación de servicios concurren las condiciones propias de la laboralidad. Esa es también la tesis de los sindicatos CCOO y UGT, que han comparecido en el proceso. Finalmente, los repartidores representados por la letrada antes mencionada se adhirieron a lo argumentado por la empresa demandada.

TERCERO.- Del trámite de fijación con las partes de los hechos controvertidos en el acto del juicio resulta que no es objeto de debate que las personas afectadas por el proceso han prestado de hecho servicios para la sociedad demandada en el periodo señalado en el acta de liquidación, comprendido entre los meses de octubre de 2015 y junio de 2017 y que cabe entender que para cada uno de los afectados es el correspondiente a los meses detallado en los folios 91 y siguientes. Presupuesto así que los repartidores han prestado servicios para la sociedad demandada debe esclarecerse en primer término en qué condiciones lo hicieron, para pasar después a analizar si tales condiciones reúnen las condiciones propias de un contrato de trabajo. La demanda se basa fundamentalmente en el acta de liquidación, documento este último que goza de una presunción legal de certeza, salvo prueba en contrario, como se desprende de lo señalado en el artículo 23 de la Ley 23/2015, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que señala, en lo que importa ahora, que “

Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación, observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados

”. Esa presunción de certeza alcanza también a los hechos señalados en el informe de la Inspección de Trabajo que obra a los folios 288 y siguientes de los autos, en el que se daba respuesta en el expediente administrativo a las alegaciones realizadas por la empresa al acta de liquidación, ya que ese mismo artículo 23 señala en su segundo párrafo que “ El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables ”.

Ciertamente, el alcance de esa presunción ha sido matizado por la jurisprudencia, ya que, como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2016, entre otras, únicamente se refiere a los «hechos» constatados por el Inspector actuante, no a la valoración que el mismo haga de los datos efectivamente comprobados. Ahora bien, eso no implica que carezcan de todo valor el resto de afirmaciones sobre hechos que constan en el acta de liquidación, como resulta, por ejemplo, de lo argumentado en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 13 de diciembre de 2018, en la que se razonaba que:

Esto no implica que carezcan de todo valor los demás hechos que consten en el acta de infracción y que no hayan sido objeto de constatación directa, tratándose de hechos deducidos por el inspector a

partir de la valoración que éste haga de las pruebas obtenidas durante la inspección. Pero en este caso debe darse en el acta explicación suficiente de cómo ha llegado a tales conclusiones, de las pruebas que se aportan y de la valoración que ha sido efectuada por el inspector a la hora de extender su acta de infracción, para que puedan ser sometidas de nuevo a valoración con libertad de criterio por el órgano administrativo o judicial que haya de resolver el expediente o los posteriores recursos, de forma que a partir de las mismas pueda llegar a sus propias conclusiones fácticas, coincidan o no con las del inspector o subinspector que extendió el acta. Si en el acta se dan por probados hechos que no han sido objeto de constatación directa sin justificar cómo se ha llegado a tal conclusión fáctica, los mismos no quedan cubiertos por la presunción de certeza y respecto a los mismos el acta carece de toda eficacia probatoria. Las afirmaciones realizadas en el acta sobre el contenido de las pruebas practicadas por el inspector también quedan amparadas por la presunción de certeza. La presunción por tanto va referida siempre a afirmaciones sobre percepciones directas del funcionario y que se incluyen en el relato de hechos del acta, sobre las cuales puede incluso no existir otra prueba que la mera afirmación del inspector contenida en el acta.

A todo ello se añade, además, que en el procedimiento de oficio rige una especial regla sobre distribución de la carga probatoria, que va más allá de lo expuesto y que hace que la misma corresponda a la parte demandada. Así resulta del artículo 150.2.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que dispone que “ Las afirmaciones de hechos que se contengan en la resolución o comunicación base del proceso harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada”.

Pues bien, a la vista de la prueba practicada, cabe concluir que no se ha desvirtuado adecuadamente la presunción de certeza que corresponde al acta de liquidación de la Inspección de Trabajo y que, por tanto, puede entenderse probado que al menos en el periodo al que se refiere la misma los repartidores afectados por el proceso prestaron sus servicios como allí se indica. Múltiples consideraciones llevan a esa conclusión. En primer término, el acta aparece firmada por dos funcionarias –una Inspectora y una Subinspectora de Trabajo- sobre cuya imparcialidad y cualificación no existe motivo para dudar. Desde luego, no existe acreditación alguna sobre la efectiva existencia de las presiones a las que se aludió en la contestación a la demanda de la sociedad demandada; nada permite cuestionar con un mínimo fundamento la probidad de las funcionarias que han realizado el acta, con independencia, claro está, de que se puedan compartir o no sus conclusiones por las partes del proceso. Por otro lado, la Inspectora que elaboró el acta de liquidación compareció al acto del juicio y ofreció explicaciones detalladas y convincentes sobre sus actuaciones y sobre los criterios a los que se había atendido, que se consideran razonables. A todo ello cabe añadir, y estimo que es un dato de gran relevancia, que la Inspección de Trabajo ha contado con la posibilidad de examinar directamente el centro de trabajo de la empresa demandada y recabar las primeras explicaciones (muy habitualmente, las más creíbles) sobre la forma de desarrollo del trabajo, explicaciones que no solo han provenido de los repartidores, sino también de varios responsables de la empresa, que se mencionan reiteradamente en el acta, en la que se explican las fuentes de lo que allí se indica. En relación a ello también debe ponderarse que tales manifestaciones se realizaron, además, en un momento mucho más próximo al periodo que nos ocupa (octubre de 2015 a junio de 2017), lo que tiene gran relevancia ya que la prueba permite entender que en el mes de julio de 2017 se produjeron modificaciones de cierta entidad, como es la suscripción de un diferente modelo de contrato. En relación a las manifestaciones de los repartidores que se mencionan en el acta, no estimo objetable el criterio al que atendió la Inspección de Trabajo, consistente en realizar una entrevista solo con un

determinado número de los trabajadores afectados y no con todos ellos. Ese criterio puede considerarse razonable si, como considero que es el caso, los distintos trabajadores afectados se hallan sustancialmente en la misma situación y si la muestra es lo bastante amplia como para poder extraer de la misma, conclusiones lo bastante seguras. Esa práctica, por otro lado, sería coherente con lo argumentado en la sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 18 de mayo de 2016, en la que se explicaba que:

La prueba de las funciones desarrolladas por el personal cuyo inadecuado encuadramiento corrigió la Administración, puede consistir en un muestreo y la extrapolación de los datos así obtenidos al resto de puestos de trabajo con la misma caracterización, siempre que tal extrapolación sea adecuada (STS de dieciocho de Septiembre de dos mil doce, rec. cas. 1272/2011). No estamos ante algo distinto a la prueba de presunciones, puesto que a partir de datos comprobados se deducen otros con los que existe un enlace preciso y directo, de modo que la cuestión se traslada a la racionalidad de la inferencia en que consiste toda prueba de presunciones. Y en tal sentido es plenamente razonable que la generalidad de los puestos de trabajo de una misma caracterización por la empresa tenga el mismo contenido, sin que sea exigible la comprobación de todos y cada uno de los puestos de trabajo en toda la geografía nacional.

En este caso esa extrapolación es razonable. Por un lado, el número de trabajadores con los que se entrevistó la Inspección de Trabajo fue lo bastante amplio (más de 60 personas) como para poder ser ilustrativo y poder sacar conclusiones mínimamente seguras. En segundo lugar, se atendió para el llamamiento de los concretos repartidores a un criterio muy razonable, consistente en llamar preferentemente a personas que hubiesen prestado sus servicios al amparo de los modelos de contrato aplicados por la empresa desde el inicio de su actividad, lo que favorecía la obtención de datos de todo el periodo objeto de comprobación. En tercer lugar, la situación de identidad en lo esencial de las condiciones de los repartidores en cada uno de los periodos de vigencia de los distintos contratos que se han venido empleando ha resultado un extremo no controvertido en el acto del juicio. De hecho, esa situación de identidad esencial se desprende también de las alegaciones de la empresa en el expediente administrativo, como se desprende del contenido del escrito obrante al folio 169 y siguientes de las actuaciones en el que se señala, en referencia a otros procedimientos judiciales que “todas las reclamaciones versan sobre los mismos hechos, puesto que todas las relaciones de Deliveroo con los riders se rigen por los mismos contratos de prestación de servicios, siendo la realidad, tanto formal como material, de la prestación de servicios idéntica”.

Ciertamente, pueden existir lógicas variaciones en relación a aspectos tales como el tiempo de efectiva prestación de los servicios de cada uno de ellos. Sin embargo, y entiendo que esto es lo esencial, puede considerarse no debatida la existencia de una situación de sustancial identidad de todos ellos en cuanto a las condiciones que les resultaban aplicables bajo el periodo de vigencia cada uno de los modelos de contrato que se han aplicado. Dicho de otra forma, pueden existir diferencias sobre cuánto han prestado servicios cada uno de los repartidores, pero no sobre el cómo, que puede considerarse el mismo y que es lo que en realidad importa en este proceso. En tales condiciones, el criterio al que atendió la Inspección de Trabajo puede considerarse razonable y es, de hecho, el que se ha empleado también en el acto del juicio dado que en el mismo no se procedió al interrogatorio de todos y cada uno de los más de 500 repartidores afectados por el presente procedimiento, sino sólo al

de varios de ellos (en número, además, muy inferior al del expediente administrativo). Tanto entonces como ahora puede considerarse un criterio razonable. En último término, debe tenerse en cuenta que, como manifestó la Inspectora de Trabajo durante su declaración testifical en el acto del juicio, las manifestaciones de los repartidores eran coincidentes con lo que la Inspección había podido comprobar tanto con el examen de la documentación como a la vista de las manifestaciones de la empresa. En cuanto a las condiciones de trabajo de los repartidores, mereció especial atención de las partes en el acto del juicio si se había hecho entrega de las guías aportadas a los folios 3346 y siguientes de las actuaciones. Del contenido del acta de liquidación y de las explicaciones de la inspectora de trabajo en el acto del juicio durante su declaración se desprende que tales guías fueron entregadas a la Inspección de Trabajo por bastantes de los repartidores con los que se entrevistaron. Pese a que no existe una completa certeza de a qué concretos repartidores afectados por el proceso se entregó cada modelo, una valoración conforme a las reglas de la sana crítica de tales documentos (artículo 326 de la Ley de Enjuiciamiento Civil) conduce a entender probado que tales guías proceden de la empresa demandada y que fueron entregados por esta a los repartidores. Varias consideraciones llevan a esa conclusión. En primer término, en el acta de liquidación se señala (folio 62 de los autos) que el Director de Operaciones manifestó a la Inspección de Trabajo que en la charla informativa que se daba a los repartidores se les entregaba un folleto informativo y se les proyectaba un video explicativo. De la declaración de la inspectora y del acta (folio 57 de los autos) resulta que se requirió a la empresa para que aportase ese folleto, sin que el mismo se entregase. En consecuencia, debe partirse de la base de que se puede entender probado que, de hecho, la empresa entregaba a los repartidores un folleto informativo y que esa entrega se realizaba con carácter general, ya que ese es claramente el sentido de las manifestaciones que se recogen en el acta. Partiendo de esa base, que estimo determinante, lo cierto es que la empresa no aporta un folleto distinto, lo que impide contar con una posible versión alternativa de ese documento. Dicho de otra forma, la empresa no reconoce esos modelos, pero partiendo de la base de que un responsable de la misma manifestó a la Inspección de Trabajo que se entregaba un folleto informativo, no aporta una versión distinta del mismo ni tampoco explica en qué punto concreto no serían precisos los que se aportan, en los que consta el logotipo de la empresa. Además, otras circunstancias llevan a conferir valor probatorio a tales documentos, como es el contenido del acta de la Inspección de Trabajo de Valencia que figura a los folios 8123 y siguientes, que recoge en sus páginas 52 y siguientes la recepción por parte de los trabajadores afectados por la misma de un documento en soporte telemático compatible con esas guías. Aunque cabe entender que ese acta se refiere a otros trabajadores que, además, parece que prestan sus servicios en una localidad diferente, se trata de algo que indudablemente refuerza la tesis de la veracidad de las manifestaciones de los repartidores afectados por este proceso que entregaron esos documentos. Por otro lado, y posiblemente sea lo esencial, de las manifestaciones de la inspectora de trabajo en el curso de su declaración testifical se desprende que el contenido de las guías era en lo sustancial coherente con el resto de las comprobaciones que se hicieron por la misma.

En consecuencia, lo que cabe entender probado es que a los repartidores se les entregaba un folleto o guía informativa (sobre esto estimo que no cabe duda), que el mismo ha tenido diferentes modelos a lo largo del tiempo (lo que podría explicar que una persona pueda no reconocer el modelo que no se le entregó a él o que no conoce él) y que los mismos coinciden con los señalados en los folios indicados en los hechos probados, si bien no es posible determinar con absoluta certeza qué modelo se pudo entregar a cada cual. En todo caso, se trata de un elemento relevante, aunque no completamente determinante, y ello porque, como veremos, constan otros datos que evidencian la existencia de

instrucciones de la empresa en cuanto a la forma de trabajar, como es el caso de los videos a los que después nos referiremos, que valorados en conjunción con el resto de la prueba practicada permitirían apreciar la nota de dependencia, como luego se explicará. La prueba practicada en el acto del juicio no permite desvirtuar con la seguridad mínima inherente a un pronunciamiento judicial los hechos señalados en el acta de liquidación. En cuanto a las declaraciones de los repartidores, no se aprecia que las declaraciones de los siete que comparecieron y declararon en el acto del juicio basten para enervar la veracidad de los hechos indicados en el acta de liquidación, para cuya elaboración se pudo contar con las manifestaciones de un número muy superior de ellos, además de hacerlo en un momento mucho más próximo al periodo que se analiza en el presente procedimiento, dado que resulta de los datos obrantes en autos que en julio de 2017 se produjeron modificaciones de cierta importancia. Por otro lado, se trata de una prueba que se ha de analizar con cierta cautela, ya que se trata de personas con evidente interés en el resultado del litigio y que, además, presentan entre sí intereses contrapuestos, al punto de que ello ha impedido que pudieran designar un representante común. En todo caso, una valoración en conjunto de tales declaraciones no permite entender con seguridad que sea incierto lo señalado en el acta de liquidación. El resto de la prueba practicada tampoco permite desvirtuar lo señalado en el acta de la Inspección de Trabajo. Más en concreto, escaso valor cabe conferir a la declaración testifical del Gerente de Operaciones de Deliveroo, máxime al tratarse de una persona que ingresó en la empresa en diciembre de 2017, con posterioridad al periodo afectado por el acta de liquidación. Tampoco se estiman determinantes las periciales aportadas por la empresa demandada, ya que se desprende de la declaración del señor xxxxxxxxxx que cabe entender que no se ha analizado el modelo vigente hasta junio de 2017, que es el que importa en este proceso, sino otro posterior; y de la declaración del señor xxxxxxxxxx que su acceso a los datos analizados se produjo en septiembre de 2018, sin una completa certeza acerca de la inexistencia de manipulaciones previas. En consecuencia, puede considerarse probado que los repartidores afectados por el presente procedimiento prestaron sus servicios durante los periodos a los que se refiere el acta de liquidación en las condiciones que se indican en la misma. Por otro lado, puede considerarse probado también que tales condiciones fueron sustancialmente las mismas en todo el periodo analizado, sin cambios determinantes en orden a la laboralidad o no de la relación entre el periodo de vigencia de cada uno de los dos contratos que rigieron en ese periodo, dado que los cambios en el clausulado de sus contratos y, sobre todo, en la ejecución de sus servicios, no tuvieron a mi entender la entidad suficiente para ello.

CUARTO.- El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores señala que “ 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”.

Por otro lado, el artículo 1.1 de la Ley 20/2007, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo señala, en lo que ahora interesa, que “ La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena ”.

Ambos preceptos (el segundo a contrario) permiten enumerar las condiciones propias de la laboralidad, consistentes en la existencia de una prestación personal y voluntaria de servicios, su carácter retribuido, la ajenidad y la dependencia del empresario. De entrada, cabe afirmar que, como

es bien sabido, la existencia o no de la laboralidad no depende sin más del nombre que las partes hayan dado a su contrato, ya que lo esencial es el contenido real de las obligaciones que las partes asumen en el mismo. Así resulta, por todas, de la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2018, en la que se explicaba que:

La realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris que errónea o interesadamente puedan darle las partes a la relación que regulan, porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo (SSTS de 20 de marzo de 2007, rcud 747/2006 (RJ 2007, 4626) ; de 7 de noviembre de 2007, rcud 2224/2006 (RJ 2008, 299) ; de 12 de diciembre de 2007, rcud 2673/2006 y de 22 de julio de 2008, rcud 3334/2007 (RJ 2008, 7056) entre otras).

La distinción entre el arrendamiento de servicios o, en general, el trabajo autónomo y el contrato de trabajo dependen especialmente de la concurrencia o no de ajenidad y dependencia. Se trata de conceptos con un alto nivel de abstracción, que pueden darse, sobre todo el último, en mayor o en menor medida, así como de formas distintas, más o menos intensas. Ello hace que la determinación de su concurrencia se preste, como el Tribunal Supremo ha señalado, al más puro casuismo. Se trata, en suma, de determinar si en el caso de los repartidores afectos por este proceso se dan o no tales condiciones determinantes de la existencia de un contrato de trabajo.

La prestación en sí de servicios y su carácter voluntario no ofrece dudas: no se debate que los repartidores afectados por el proceso han prestado de forma voluntaria servicios para la empresa demandada en el periodo indicado en el acta de liquidación. También puede considerarse probado que lo han hecho personalmente. En el primero de los modelos de contrato aportados expresamente se prohibía la delegación en terceros, de forma que el repartidor se comprometía a prestar sus servicios personalmente, salvo autorización de la empresa por escrito, que no consta que se haya producido realmente. El segundo de los contratos aportados sí permite, formalmente, la subcontratación, pese a lo cual en realidad no difiere sustancialmente del contrato anterior, ya que si bien la cláusula 9ª permitía la subcontratación con terceros, la 1ª se cuidaba de señalar que para ello era precisa una previa autorización de la empresa por escrito, que no consta que se haya producido. En todo caso, de lo actuado se desprende que, el menos en el periodo al que se refiere el acta de liquidación, los repartidores prestaron sus servicios de forma personal y sin constancia de una efectiva subcontratación o delegación en terceros de su trabajo. Se han dado de hecho, por tanto, condiciones compatibles con la laboralidad sin que la teórica posibilidad de una subcontratación, siempre que la empresa tuviese a bien admitirla, baste para llevar a una conclusión distinta, ya que cabe traer a colación lo que el Tribunal Supremo argumentó en su sentencia de 26 de febrero de 1986, que indicó que: “En este punto lo que reconoce la empresa al mensajero es una posibilidad de sustitución que no ha tenido virtualidad en la ejecución del contrato, pues el trabajo lo han realizado siempre los demandantes de modo directo y personal, por lo que tal posibilidad, la de realizar el servicio por medio de otras personas, más parece una cláusula destinada a desfigurar la verdadera naturaleza laboral del contrato, que un pacto trascendente a la realidad del servicio, sin duda por no obedecer, por razones obvias, al interés de los trabajadores, ni al de la empresa que demanda también una cierta regularidad en la ejecución del servicio”.

Esas consideraciones son plenamente trasladables a este caso, dado que no consta que en el periodo al que se refiere el acta de liquidación se haya producido realmente la subcontratación de los afectados por el procedimiento, lo que conduce a entender que prestaron sus servicios de forma personal, en condiciones compatibles con la laboralidad. Ello es, por otro lado, perfectamente coherente con las características de la actividad de la empresa que resulta de la prueba, que incluye como veremos actividades de formación de los repartidores sobre la forma en la que Deliveroo desea que se hagan las cosas, algo que no parece demasiado compatible con la existencia de una posibilidad real de subcontratación sin conocimiento u autorización de la empresa, al menos en el periodo que ahora nos ocupa. La declaración del repartidor xxxxxxxx no lleva a una conclusión diferente, ya que el mismo hizo alusión a una supuesta contratación de tres trabajadores desde 2018, en un periodo posterior al que nos ocupa ahora y con una modificación del contrato mediante. Tampoco llevan a una conclusión distinta los documentos que obran a los folios 8092 y siguientes, que parecen referirse a esas contrataciones, no solo porque no se aportan firmados sino porque son posteriores al periodo que interesa en este proceso. Finalmente, también concurre la exigencia de retribución, dado que, naturalmente, los repartidores han sido retribuidos por la prestación de sus servicios. En relación a este punto, se ha producido una cierta modificación entre el periodo de vigencia del primer modelo de contrato y el correspondiente al segundo, ya que se ha pasado de retribuir una cantidad por hora trabajada, con un añadido por entrega realizada, a una retribución por entrega realizada, aunque con un mínimo garantizado por unidad de tiempo. Todos esos sistemas de retribución, tanto por unidad de obra como por unidad de tiempo, son plenamente compatibles con la laboralidad, de acuerdo con lo señalado en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTO.- Los datos que constan en el procedimiento permiten apreciar también la concurrencia de ajenidad, que como es bien sabido es una característica que se puede analizar desde distintos puntos de vista: ajenidad en los medios, en los frutos, en el mercado o en los riesgos. En cuanto a los medios materiales, ciertamente puede entenderse acreditado que los repartidores eran propietarios de varios de ellos, especialmente de sus vehículos con los que realizaban sus labores de reparto. Sin embargo, ello no basta para descartar la ajenidad, al estimar que los medios y activos de mayor importancia para el desarrollo de la actividad no son esos, sino que son la aplicación Deliveroo, controlada y proporcionada por la empresa para su uso por los repartidores, y la correspondiente marca, que naturalmente no es controlada por los repartidores sino por la empresa. Por otro lado, no son los repartidores parte en los negocios jurídicos existentes con los restaurantes y con los destinatarios de la comida que se transportaba, sino que lo es la sociedad demandada, de forma que, en realidad, los repartidores se limitan a la realización de un servicio de transporte, que descansa de manera fundamental en su actividad personal, sin intervención alguna en tales relaciones contractuales y sin que les alcancen los riesgos derivados de ellas. Muestra de ello es que resulta del acta de liquidación que en caso de carecerse de los medios necesarios para el desarrollo de la actividad (salvo teléfono y conexión a internet) la empresa los proporcionaba con retención de una fianza o bien facilitaba el acceso a los mismos en condiciones ventajosas, lo que evidencia que la aportación fundamental de los repartidores era su trabajo personal. A la misma conclusión lleva el pago por parte de la empresa, durante el periodo de vigencia del primer contrato, de los gastos estimados de combustible. En relación a la titularidad por parte de los repartidores de los vehículos, puede invocarse en favor de la tesis expuesta lo razonado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de junio de 1986, en la que se explicaba en relación a una actividad de reparto de periódicos y otras publicaciones con un vehículo propio que:

De suyo, la puesta a disposición del vehículo, con ser un dato de interés, no puede convertirse sin más en determinante de la inexistencia de una relación laboral, de suerte que convierta en todo caso en autónomo al trabajador que lo aporte, pues conocidos son los supuestos en que determinadas categorías profesionales se sirven para el desarrollo de su actividad de vehículos propios, corriendo a cargo de la empresa los gastos o el «kilometraje»; sino que será o no autónomo el trabajador que realice su actividad con o sin vehículo propio, atendidas las circunstancias que caractericen la prestación objeto de la relación obligatoria y según se den o no en el caso concreto las notas definitorias del contrato de trabajo, tal como se determinan en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

El caso de los repartidores de autos presenta importantes similitudes con el analizado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de febrero de 1986, que trataba de una empresa que prestaba a sus clientes un servicio de recepción de paquetes, para su transporte y entrega a los destinatarios, de acuerdo con las tarifas que tenía establecidas y que respondía de su pérdida, extravío, deterioro, hurto o robo cuando su valor no excedía de 20.000 pesetas. Para ello, decía la indicada sentencia del Tribunal Supremo, “ la empresa se vale de los llamados mensajeros, entre ellos los demandantes, que efectúan el servicio en vehículos de su propiedad, en este caso motocicletas, de las que abonan los gastos de mantenimiento, combustible y amortización, percibiendo un tanto por viaje, sin relación con el precio del transporte que es fijado por la empresa y clientes sin intervención de los mensajeros que sólo son responsables del deterioro o de la pérdida, cuando proceda de su negligencia; los mismos son portadores en su vestimenta y vehículo de anuncios de la empresa ”. D

e acuerdo con la sentencia, esos mensajeros " tienen que llamar por teléfono diariamente a la empresa antes de las diez horas, para recibir la orden de los viajes a realizar, siendo penalizados en caso de hacerlo con retraso; cuando por avería de la motocicleta o por la inclemencia del tiempo no pueden realizar el servicio mediante ella, los gastos de desplazamiento en taxi son abonados por la empresa”.

En esa sentencia del Tribunal Supremo se afirmaba la concurrencia de ajeneidad, indicando que:

La ajeneidad es también patente, el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del mismo, ni su retribución depende de su resultado; se limita fundamentalmente a aportar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponde, que devenga por el hecho de realizarla.

El que responda, no de los riesgos del transporte, sino de los perjuicios causados por su negligencia, no es más que una consecuencia del incumplimiento del deber que impone el artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores; deriva de las normas generales del derecho de obligaciones, art. 1101 del Código Civil. (...) 1. En realidad dicho contrato de transporte, reiterando lo ya dicho, sólo existe entre la empresa y el cliente mas no entre la demandada y el mensajero, mero ejecutor material del transporte mediante, fundamentalmente, su trabajo personal, aunque para ello se valga de un medio material propio. 2. No cabe desconocer la existencia de un importante número de sentencias de esta Sala reconociendo que hay contrato de transporte cuando quien presta el servicio utiliza medios propios - entre otras pueden citarse las Sentencias de 18 de febrero de 1969 (RJ 1969\631), 22 de octubre de 1983 (RJ 1983\5136), 20 de septiembre de 1984 RJ 1984\4437), 29 de octubre de 1985 (RJ 1985\5236), y 27 de enero de 1986 (RJ 1986\282)-, aunque no exista la unanimidad que afirma el recurrente -ver sentencia de 7 de Mayo de 1985 (RJ 1985\2669)-, mas tal doctrina tiene como

fundamento la apreciación que en ella se hace, como elemento fundamental del contrato, de la aportación no personal de quien presta el servicio, que trata mediante el mismo de obtener un rendimiento a una importante inversión económica, generalmente un camión de transporte o reparto, cuando en el supuesto debatido -bien distinto- el medio utilizado, por su inferior coste inicial y de mantenimiento y difusión de uso, no es más que un elemento auxiliar, secundario, de la actividad personal, sin que en modo alguno tenga por fin el contrato su explotación económica, actividad personal que no es algo que en la empresa demandada tenga naturaleza subsidiaria en relación a otra principal, sino que constituye su fundamental objeto social, de tal modo que esos factores, carácter secundario de la aportación no personal del trabajador, y constituir el trabajo de éste, la actividad principal, la razón de ser de la empresa, impiden aplicar aquella doctrina a la realidad social, de reciente aparición en un uso generalizado, que por primera vez se examina por esta Sala. Por otra parte no es infrecuente en la actualidad que se prevea en un contrato de trabajo, cuando el trabajador ha de realizar desplazamientos con habitualidad, la utilización por el mismo de un vehículo propio, mediante la adecuada compensación.

Esa doctrina es trasladable al caso de autos, en el que los repartidores son completamente ajenos a las relaciones existentes entre la empresa, los restaurantes y los clientes finales, al extremo de que desconocían incluso el lugar del destino final antes de ir al restaurante a recoger el pedido. Ninguno de esos sujetos contrató con los repartidores, que eran frente a ellos perfectamente intercambiables (si uno rechaza el pedido, simplemente pasa al siguiente hasta que uno lo acepte), sin que el repartidor pueda sufrir los riesgos derivados de tales relaciones, ya que simplemente es remunerado por su trabajo, como podría serlo cualquier otro trabajador por cuenta ajena. De las páginas 64 y 65 del acta de liquidación resulta la existencia de una cierta contradicción entre las personas que se entrevistaron con la Inspección en orden a la responsabilidad que los repartidores asumían en relación a las posibles incidencias del pedido (caídas, pérdidas, etc.), ya que mientras que el responsable del Departamento de Atención al Cliente indicó que el servicio se abonaba al repartidor en todo caso, otros dos responsables de la empresa matizaron que el repartidor solo es retribuido cuando el pedido no pudiera ser entregado por causas que no le fueran imputables. Si bien la prueba practicada no permite determinar con absoluta seguridad cuál de las dos manifestaciones es más exacta, lo que no ofrece dudas a la vista de lo señalado en el acta, y estimo que es lo esencial en orden a la ajenidad, es que el repartidor no asume el coste de la comida que transporta, ni tampoco responsabilidad alguna frente al cliente o el restaurante. Simplemente es retribuido por el mero hecho de realizar su trabajo personal y pese a que eventualmente pudiera asumir el no ser retribuido en caso de que la incidencia en el transporte le fuera imputable (y ello aceptando a meros efectos dialécticos que sea más veraz la última de las alternativas antes expuestas) no se puede pasar por alto que en todo el periodo al que se refiere este proceso el trabajador tenía al final una retribución garantizada por hora. Por otro lado, y a mayor abundamiento, la empresa ha proporcionado a los repartidores medios materiales con la publicidad de su marca, entre los que se encontraba la mochila que portaban, aspecto éste constatado por la Inspección, como se señaló en la página 44 del acta de liquidación.

SEXTO.- En cuanto a la dependencia, debe entenderse (por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2018) como la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa. En relación a esta exigencia debe tenerse en cuenta que el artículo 3.1 del Código Civil manda interpretar las normas “según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social

del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas”.

Esa referencia a la realidad social actual obliga a concebir la exigencia de dependencia en términos acordes a los medios tecnológicos de los que se dispone en la actualidad, que permiten la sujeción a dependencia del trabajador en condiciones más flexibles pero igualmente efectivas. Pues bien, de los datos que constan resulta que los repartidores prestaban sus servicios de una forma completamente organizada y regida por la empresa demandada, incluso en sus más pequeños detalles. De entrada, se ha acreditado la existencia de instrucciones a los repartidores que más allá de la encomienda en sí del servicio establecen con toda precisión las condiciones en las que el mismo debe prestarse, condiciones que la empresa comprobaba y evaluaba. Consta probado que en el momento de su contratación a los repartidores se les presentaba un video explicativo en el que no solo se les propone que se presenten como parte de la empresa (“Soy Juan de Deliveroo”, se dice, entre otras cosas) sino que se señala cómo ha de realizarse el proceso de recogida y entrega de los pedidos, indicando qué pasos se han de dar, muy relacionados con el uso de la aplicación. Se indica también qué hacer en caso de posibles incidencias (“si hay algún problema con el pedido, pide disculpas al cliente y ofréceles llamar al servicio de atención al cliente”) así como una completa explicación de cómo se ha de actuar. Como antes se dijo, también se puede estimar probado que la empresa ha entregado a los repartidores folletos informativos (que a mi entender no serían muy explicables en una relación pretendidamente autónoma), cuyo contenido cabe entender que se ajusta al menos a las diversas guías aportadas, según la declaración de la Inspectora de Trabajo coincidentes en lo sustancial con las condiciones de trabajo que pudieron comprobarse a la vista de la documental y las manifestaciones de las partes que se hicieron. Tales guías no solo detallan múltiples aspectos acerca de cómo se ha de realizar el trabajo, sino que se establecen incluso reglas de comportamiento con expresas prohibiciones (“como se os ha dicho en diversas ocasiones sois la cara de la empresa (...) no se puede beber alcohol, no se puede consumir sustancias estupefacientes, no se puede insultar, estar “tirado” en el suelo (...) No se puede entrar con el casco puesto en la cabeza ni al restaurante ni a las casas de los clientes”) además de restricciones en materia de rechazo de pedidos (“La opción de rechazar pedido es solamente en casos extremos (...) A quien rechace de forma continuada pedidos no se le garantizarán los dos pedidos hora que nuestro sistema ofrece. Además, si sois recurrentes de esta opción, Deliveroo prescindirá de vuestros servicios”). Lo que todo ello evidencia es que la empresa no se ha limitado a contratar un servicio de transporte de comida en el que lo esencial sea la entrega en sí sin entrar en el detalle de cómo se ha de realizar, sino que ha establecido con toda precisión la forma en la que se ha de prestar ese servicio, homogeneizándola para todos los repartidores, a quienes se anima a presentarse como parte de Deliveroo y a quienes, como antes vimos, se les entregaron medios de trabajo con esa marca. Ello es perfectamente comprensible atendiendo a que cabe apreciar conforme a toda lógica que lo que se ofrece a los restaurantes y a los clientes no es una mera labor de intermediación entre ellos, sino un servicio asociado a la marca Deliveroo y a su aplicación informática, que es lo que en realidad cabe entender que conocen y contratan esas personas, servicio que parece oponerse a la posibilidad de que los repartidores realicen el reparto en la forma que tengan por conveniente. Su margen real de autonomía se limita así a aspectos que estimo que no son determinantes en orden a la calificación de la relación como laboral, como es la elección del medio de transporte (como se ha dicho, de importancia muy relativa en este caso), la concreta ruta (aunque parece evidente que elegirán la más corta) y la posibilidad de rechazar el pedido. Sin embargo, estimo que no se ha de exagerar la importancia de esa posibilidad de rechazo. En primer término, esa posibilidad no era intrascendente

para el repartidor sino que podía tener consecuencias negativas para él, ya que se tenía en cuenta por la empresa a la hora de elaborar unas métricas del servicio que podían implicar la no asignación de los turnos apetecidos y, por tanto, quedarse sin trabajar. El caso, por tanto, presenta similitudes con el analizado en la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2017, relativo a la prestación de servicios de traducción e interpretación en el que, de acuerdo con lo indicado por esa sentencia la empresa “ a través de una aplicación informática, localiza a los traductores e intérpretes más cercanos geográficamente al órgano que precisa de sus servicios, comprueba su currículum y se pone en contacto telefónico con él, informándole que organismo necesita un intérprete y a qué hora. El traductor decide si acude o no a desarrollar los servicios. En caso negativo, Ofilingua SL contacta con otro colaborador. En caso afirmativo, el intérprete, que acude por sus propios medios, se dirige al personal o funcionario correspondiente de las dependencias que lo ha reclamado, comunicando su presencia, poniéndose a disposición del Juez o funcionario competente para verificar su intervención profesional, que concluye una vez se le comunica así por la Policía o el Juzgado en que haya actuado como traductor o intérprete, si es una intervención oral o entrega la correspondiente traducción directamente a quien lo ha necesitado, si es de naturaleza escrita”.

En la indicada resolución el Tribunal Supremo señala que “ Aunque parece que el intérprete goza de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, es lo cierto que, dada la relación establecida entre las partes, si no acude, corre el riesgo de que no se le vuelva a llamar ”. Por otro lado, por medio de la declaración de la Inspectora de Trabajo se ha probado también que esas métricas se tenían en cuenta también para la realización de un control de calidad, que se revisaba y que según manifestaciones del Director de Operaciones a la Inspectora si no era adecuado “se daba algún toque” al repartidor. Finalmente, estimo que lo esencial es que una vez aceptado el pedido, el mismo había de atenderse de acuerdo con las detalladas instrucciones determinadas por la empresa, sin margen apreciable de autonomía del trabajador. En caso de existir un verdadero régimen de autonomía sería esperable encontrar ciertas diferencias más o menos sustanciales entre unos repartidores y otros, no exactamente en cuanto a la cantidad de horas de trabajo sino en cuanto a la forma de desarrollarlo. En cambio, no es eso lo que en este caso se aprecia, ya que la prestación de servicios de los repartidores se ha desarrollado de una forma homogénea y evidentemente establecida por la empresa demandada, al punto de que esa organización común logra hacer, en cierto modo, intercambiables a los trabajadores, de forma que si uno rechaza el pedido, simplemente pasará al siguiente, que habrá de atenderlo siempre en la forma establecida con detalle por la empresa y estrechamente controlada por la misma, al punto de llegar a contactar con quien estuviese mucho tiempo sin moverse, algo acreditado por manifestaciones de un responsable de la empresa debidamente reflejadas en el acta de liquidación, de la que se desprende también que la empresa contaba con una compleja organización de todas esas actividades, que atendía también las incidencias que se pudiesen producir. En consecuencia, lo que se desprende de lo actuado es que los repartidores esencialmente han ejecutado un trabajo personal en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la marca Deliveroo, su aplicación informática y toda la información que se desprende de ella. De hecho, a contrario, es patente la falta de una organización empresarial en un sentido mínimamente estricto de los repartidores aisladamente considerados, al punto de que era preciso explicarles la tarea a realizar, proporcionarles el acceso a los medios de trabajo de ser ello preciso e, incluso, formales, dado que se desprende del folio 195 que al menos hasta finales de 2016 un repartidor acompañaba a uno un día para aprender la mecánica del servicio, algo que no es compatible con una situación de genuina autonomía. De hecho, se ha llegado al

extremo de que la empresa gestione las propinas de los repartidores, determinando la forma en la que se podían abonar e incluyéndolas en las facturas, que eran elaboradas por la propia empresa. No lleva a una conclusión contraria que los repartidores pudieran prestar servicios para otras personas, y que varios de ellos lo hayan hecho así de forma efectiva, ya que ello no es necesariamente contrario a la laboralidad. Puede invocarse en apoyo de esa tesis lo señalado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de febrero de 1986, que explicaba que:

“La no asistencia de los actores al trabajo en todos los días laborables es un mero efecto de la configuración que la empresa pretende dar al contrato para eludir la calificación de laboral, y no constituye un dato esencial para determinar su verdadera naturaleza, pues ese comportamiento empresarial, impide conocer las causas de la inasistencia, que en un contrato de trabajo debidamente regularizado se puede producir por motivos tan justificados como permisos, licencias, vacaciones, enfermedad o, incluso períodos intermedios de inactividad laboral en contratos discontinuos o a tiempo parcial. Por otra parte la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato, según cabe deducir de los artículos 5.d) y 21.1 del Estatuto de los Trabajadores”

A la vista de todo ello, cabe concluir que en la prestación de servicios de los repartidores afectados por el proceso, durante el periodo al que se refiere el acta de liquidación, prevalecieron las condiciones propias de la laboralidad, lo que conduce a la estimación de la demanda. Finalmente, no lleva a una conclusión distinta el hecho de que una parte de los repartidores, minoritaria en todo caso, sean opuestos a la existencia de un contrato de trabajo, ya que el posicionamiento en el proceso de los mismos no puede perjudicar al resto de las partes, entre las que se halla la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo además considerarse las restricciones impuestas a la actuación en el proceso de los trabajadores afectados por el mismo por el artículo 150.2.a, b y c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Como antes se dijo, lo esencial no son las manifestaciones de las partes sobre la naturaleza del contrato sino el contenido real de las obligaciones asumidas, que en este caso apuntan a la laboralidad.

Vistos los preceptos citados y demás de aplicación

FALLO

Que, **estimando la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social, contra ROOFOODS SPAIN S.L.** y las personas físicas indicadas en el encabezamiento, con personación de los sindicatos CCOO y UGT, declaro, con los efectos legales correspondientes, que los trabajadores codemandados estaban sujetos a una relación laboral con ROOFOODS SPAIN S.L. en el tiempo en el que prestaron respectivamente sus servicios.