

EL TSJ VALENCIANO NO RECONOCE A LOS “RIDERS” COMO TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-574/16 de 5 de junio 2018

El Tribunal de Valencia declara el despido improcedente de un trabajador de la empresa Deliveroo, destapando así la situación de los repartidores o “riders” como “falsos autónomos”.

El Tribunal reconoce la existencia de la relación laboral, y de los elementos de dependencia y ajenidad que la caracterizan. No se trata de trabajadores autónomos como quiere hacer ver la empresa, sino de trabajadores por cuenta ajena.

El demandante ha trabajado para la empresa Roodfoos Spain SLU dedicada a la actividad de comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en oficinas de trabajo, como repartidor.

El contrato firmado entre las partes incluye en una de las cláusulas que *“el proveedor actuará en todo momento como contratista independiente y no será considerado ni se prestará como, agente, empleado o socio de la empresa”*.

A su vez, Roodfoods Spain SLU es titular de la plataforma virtual Deliveroo en la que, a través de una aplicación informática, los clientes solicitan los pedidos. Por su parte los repartidores, reciben instrucciones de la empresa para darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, como requisito previo a la firma del contrato.

En junio de 2017 la empresa avisa al trabajador sobre la falta de entrega de sus pedidos, así como de su poca disponibilidad. Por ello, le advierte que, si no cumple con su obligación en el plazo de 30 días, su contrato quedará extinguido.



Por otro lado, la Inspección de Trabajo sancionó a la empresa demandada por el periodo comprendido entre mayo de 2016 y septiembre de 2017, por no haber dado de alta en el Régimen General a los trabajadores por cuenta ajena.

El Tribunal afirma que en este caso concurren los elementos de dependencia y por cuenta ajena que caracterizan la relación laboral, de acuerdo 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 incluye dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes.

En la sentencia el Tribunal desestima que se trate de un despido nulo, ya que no concurren ninguna de las causas de nulidad regulada en el artículo 55.5 del ET.

Pero sí estima que se trata de un despido improcedente por lo que condena a la empresa a que proceda a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o a que le abone la indemnización correspondiente.

Desde USO esperamos que esta sentencia sirva para que se actúe sobre estas plataformas que generan empleo precario y sin derechos, provocan bolsas de fraude al no reconocer a sus trabajadores dentro de Régimen General y no cotizar por ellos y llevan a cabo una competencia desleal con las empresas del mismo sector que si cumplen con sus obligaciones.

INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO

Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-574/16 de 5 de junio 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia de 5 de junio de 2018 cuestiona la llamada doctrina De Diego Porras en materia de indemnización por la extinción de contratos temporales.

Para analizar este cambio de criterio, debemos remitirnos a la Sentencia de 14 de septiembre de 2016 (TJCE 2016, 111).

En ella el TJUE afirma que la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70) establece la prohibición, respecto a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables, por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique por razones objetivas.

En el asunto De Diego Porras se planteaba la diferencia de indemnización sobre un contrato de interinidad. Sin embargo las dudas sobre si debe abonarse la indemnización de 20 días ante la extinción de contratos temporales se trasladaron al supuesto de contrato de relevo, entre otros.

En la Sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 en el asunto C-574/16 resuelve cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en relación al contrato de relevo.

La importancia de esta sentencia se basa en que corrige la doctrina De Diego Porras, ya que ahora entiende que existe una diferencia de trato entre la indemnización a trabajadores fijos por extinción de

contrato y a trabajadores temporales por llegar a término sus contratos, en concreto para el supuesto de contrato de relevo, en el que la normativa española reconoce una indemnización inferior (12 días por año trabajado).

En el supuesto de hecho, la trabajadora celebró un contrato de relevo, con el Grupo Norte. El contrato se había celebrado para sustituir a la madre de la trabajadora, al haber accedido esta a la situación de jubilación parcial y haber reducido su jornada y su salario en un 75%.

Las partes del contrato acordaron que esta finalizaría el 18 de septiembre de 2015, fecha en la que se produciría la jubilación total de la madre de la trabajadora.

Sobre la indemnización de la trabajadora por extinción del contrato de relevo, el Tribunal declara en su fallo:

[...]“La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada como el contrato de relevo, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva”[...].

En definitiva, el TJUE reconoce con esta sentencia la indemnización de sólo 12 días por año trabajado a trabajadores y trabajadoras que tengan contrato de relevo, una vez que acabe el periodo de relevo.

