

PROBLEMAS PRÁCTICOS PARA LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

PRACTICAL PROBLEMS FOR WORKING TIME MANAGEMENT IN ON-DEMAND DELIVERY PLATFORMS*

Pablo Gimeno Díaz de Aauri**
Universidad Carlos III de Madrid

SUMARIO: 1. Prestación de servicios en plataformas, laboralidad y tiempo de trabajo; 1.1. Empleo en plataformas, régimen jurídico y mercado de trabajo; 1.2. La laboralidad de los repartidores; 1.3. El tiempo de trabajo en la relación de los repartidores. –2. Mecanismos legales de fijación de la jornada; 2.1. Aplicación del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial y ajuste mediante horas complementarias a trabajadores contratados formalmente como autónomos; 2.2. Aplicación *ab initio* del régimen jurídico a tiempo parcial; 2.3. Novación pactada y constante de las condiciones de trabajo combinada, eventualmente, con modificaciones sustanciales del contrato. –3. Conclusiones y propuestas.

RESUMEN

En este trabajo, tras analizar la práctica unanimidad en las resoluciones judiciales en la calificación como laboral de la relación jurídica existente entre los repartidores (riders) y las plataformas tecnológicas se analiza la dificultad de encajar la gestión del tiempo de trabajo querida por las partes en los modelos de jornada laboral regulados en la legislación vigente. Se distingue, a efectos de análisis, la situación de los trabajadores cuya laboralidad se declara judicialmente o por conversión a instancias de la ITSS, de aquellos que eventualmente sean contratados directamente en régimen laboral. En ambos casos, se entiende aplicable la ordenación especial de jornada prevista para el transporte terrestre, lo que determina la extensión y retribución de distintas situaciones de la prestación de servicios. Así, tratándose en la práctica de trabajadores a tiempo parcial con una jornada relativamente pequeña, el mecanismo de las horas complementarias resulta claramente insuficiente para la flexibilidad buscada; tampoco la distribución irregular de la jornada es adecuada, por lo que en ausencia de reformas normativas –respecto de las que en el último apartado se incluye una propuesta– la única vía posible para articular la relación es una novación constante del contenido del contrato, con la consiguiente inseguridad jurídica.

ABSTRACT

In this paper, after analysing the practical unanimity in the judicial considering riders as employees, I describe the difficulty of fitting the management of the working time of this kind of re-

*Recibido el 1 de marzo de 2020. Aceptado el 11 de enero de 2021.

Esta comunicación se enmarca en el Proyecto de Investigación “Cambio tecnológico y transformación en las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital” (RTI2018-094547-B-C21)

** Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

lation under the current regulation. For the purposes of analysis, a distinction is made between workers whose employment is declared by the courts or by conversion at the request of Labour Inspection, and those who may be directly hired as employees. In both cases, the regulation of “jornadas especiales de trabajo” (special working time) is applicable. This regulation determines the extension and remuneration of different situations of service provision. Thus, in practice, for part-time workers with relatively short working hours, the mechanism of “horas complementarias” is clearly insufficient for the flexibility sought; nor is the irregular distribution of the working hours adequate. Therefore, without regulatory reforms –of which a proposal is included in the last section– the only possible way to articulate the relationship is a constant renewal of the content of the contract, which implies a high level of legal uncertainty.

Palabras clave: Repartidores, plataformas, ordenación del tiempo de trabajo, propuestas de reforma, tiempo parcial.

Key words: Riders, platforms, organisation of working time, reform proposals, part-time work.

1. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS, LABORALIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO

1.1. Empleo en plataformas, régimen jurídico y mercado de trabajo

El empleo en plataformas es un concepto que no tiene, en la actualidad, una definición jurídica concreta, sino que responde a un concepto más propio de la sociología, en cuanto que clasifica a un conjunto de personas dentro de la sociedad por su relación con un determinado tipo de actividad económica que, por ciertos rasgos particulares, incide de forma directa en su posición en la sociedad.

Resulta importante, con carácter preliminar, distinguir esta noción de la más amplia “economía colaborativa”. Esta expresión, que comienza a utilizarse desde una perspectiva más o menos optimista, vinculada a la cooperación entre ciudadanos o entre ciudadanos y productores¹. Una de las primeras referencias que se encuentran en buscadores académicos al uso –que no es un trabajo de esta naturaleza, sino el discurso de un directivo en una conferencia– es ilustrativa en este sentido, pues vinculaba la entrada en la era de la economía colaborativa con la sustitución de la integración vertical por la integración virtual, por medio de redes de colaboración entre proveedores, socios y clientes.

Aunque las plataformas digitales puedan incorporar esta virtualización, lo cierto es que a menudo se sustituye la relación vertical de la cadena de producción-distribución-consumo por una relación en la que los agentes que realizan estas funciones económica efectivamente se encuentran en el mismo plano, pero supeditadas a la propia plataforma. Esta no es sólo el “mercado virtual” para los intercambios, un facilitador de comunicaciones con una intermediación más o menos activa, sino que determina las condiciones en las que se puede comercializar el bien o servicio en cuestión. Así, se ha afirmado con buen criterio que “la gran mayoría de son empresas en forma de plataforma *on-line* cuyo negocio, muy lucrativo, por cierto, consiste en conectar la demanda de bienes y servicios con la oferta de ellos mediante la propia plataforma”².

¹ En este sentido los primeros trabajos que se refieren a esta materia (economía colaborativa como fenómeno emergente vinculado a las nuevas tecnologías) lo hacen con referencia a una cierta horizontalización de la economía, intercambios “entre iguales”. En este sentido, por ejemplo, M. BAUWENS y otros, *Synthetic Overview of the Collaborative Economy*, P2P Foundation, 2012, fecha de consulta 5 abril 2020, en: <https://p2pfoundation.net/wp-content/uploads/2018/02/Synthetic-overview-of-the-collaborative-economy.pdf>.

En nuestro país, las primeras referencias aparecen muy vinculadas al consumo colaborativo.

² RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. “Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en María Luz Rodríguez Fernández (ed.) *Plataformas digitales y mercado de trabajo*,

En ese punto, es donde comienza a ser un asunto relevante desde la óptica laboral, pues el prestador de servicios individual se limita a ser un agente para que la actividad promovida o facilitada por la plataforma digital pueda llevarse a cabo, sin tener una verdadera autonomía para el desarrollo de su actividad económica. Como se ha señalado “No se trata de empresas que poseen un tablón de anuncios donde cualquier usuario puede hallar cualquier tipo de trabajador, sino ante un definido y concreto tipo de negocio. La diferencia es importante dado que las plataformas que se atienen a una actividad concreta, en la mayoría de casos ejercen un control mucho mayor sobre sus trabajadores.”³

De este modo, a efectos de caracterización jurídica, es preciso delimitar los subtipos de trabajo sobre cuya relación jurídica se quiere realizar la investigación, pues bajo la genérica “economía de las plataformas” existen infinidad de modelos de funcionamiento.

Así, desde la perspectiva laboral, nada tiene que ver⁴ la existencia de aplicaciones tecnológicas que permitan a distintas personas la compraventa bienes usados de forma no profesional y con un ánimo de lucro limitado –sistemas de compraventa de productos de segunda mano por particulares, por ejemplo–, con otras en las que el ánimo de lucro es más relevante pero en las que existe libertad de fijación de los elementos del contrato por parte de ambas partes, sin que la plataforma fije condiciones –como el arrendamiento de viviendas para usos vacacionales– de aquellas otras en las que la plataforma o aplicación determina qué servicios y en qué condiciones se prestan, limitándose el papel del trabajador a aceptar o no los encargos o microtareas propuestas.

Acotando el objeto de estudio, es razonable entender que es trabajador de plataformas digitales aquel que obtiene una parte significativa de sus ingresos por medio de la prestación de servicios de forma regular a través de aplicaciones o sistemas basados en comunicaciones por internet⁵.

Incluso cuando se trata de prestaciones de servicios, es diferente la situación del trabajo por microtareas o recados (*gigs* en terminología anglosajona) que los casos en los que se realizan prestaciones de servicios más complejas, generalmente basados en la nube (*cloud services*)⁶. Es preciso por todo ello rechazar soluciones simplistas: ni todos los prestadores de servicios en plataformas son trabajadores autónomos (en su caso, económicamente dependientes) ni por el contrario, se trata en todo caso de trabajadores por cuenta ajena. Incluso tratándose de actividades que comercialmente presenten grandes similitudes, el régimen jurídico concreto que se establezca para la prestación de servicios entre el trabajador y la plataforma puede decantar la balanza en uno u otro sentido.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2019, p. 58.

³ TODOLÍ SIGNES, A. *El trabajo en la era de la economía colaborativa: la clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, p. 40.

⁴ En el mismo sentido, SERRANO OLIVARES, R. “Nuevas formas de organización empresarial: Economía colaborativa –o menor, economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad”, en Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo, Macarena Hernández Bejarano (eds.) *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bozmarzo, Albacete, 2017, pp. 25 y ss.

⁵ Elaboro esta definición a partir de los elementos descritos, a efectos clasificatorios en BRANCATI, C. U.; PE-SOLE, A.; FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. *Digital Labour Platforms in Europe: numbers, profiles, and employment status of platform workers.*, Joint Research Centre/European Commission, 2019, p. 7.

⁶ Diferenciaciones descritas también en SUSO ARAICO, A. “El impacto de las plataformas digitales sobre el mercado de trabajo”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (ed.) *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2019.

Aunque no es realmente la primera plataforma digital que contó con prestadores de servicios individuales, la repercusión global del auge de la empresa Uber dio lugar a la denominación “uberización” para referirse a las modificaciones generadas por este tipo de empresas. No obstante, debe señalarse que un análisis preliminar de las resoluciones judiciales y de las preocupaciones de la doctrina laboralista en nuestro país muestra que, tras un auge inicial⁷, pronto salió de la discusión jurídico-laboral la situación de los conductores que prestan servicios en esta plataforma. Debe señalarse que el peso de las flotas de vehículos –en las que el vehículo y condiciones de trabajo pertenecen a una empresa que ofrece sus servicios a través de la plataforma y en la que la laboralidad del conductor no es una cuestión conflictiva– e incluso la importancia de elementos que debe aportar el conductor, como son el vehículo y sobre todo la licencia de transporte han ido progresivamente apartando esta discusión.

El debate, especialmente en sede de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el ámbito judicial, se centra en los últimos años en la naturaleza de la relación existente entre las plataformas de reparto en vehículos generalmente pequeños (bicicleta, ciclomotor) de pequeñas mercancías –lo más frecuente comida procedente de restaurantes, pero se permiten otros encargos– y sus repartidores.

Este reparto bajo demanda –básicamente Glovo y Deliveroo, aunque también la ya quebrada Take Eat Easy⁸– es el que actualmente está recibiendo más atención administrativa, judicial, académica y mediática.

El impacto cuantitativo del trabajo en este tipo de plataformas es ciertamente pequeño; aun en ausencia de datos precisos de fuentes oficiales, algunas estimaciones –con datos de 2017– hacen referencia a que en España aproximadamente un 2,7% de la población en edad de trabajar tiene en la economía de las plataformas su principal actividad⁹ y otro 2,6% participa en estas como segunda actividad; para ambos datos la media de los 14 países analizados es del 2,3%; pero de ellos, menos del 20% se dedica a actividades de transporte (que incluye, lógicamente, también el transporte de personas por conductores con VTC, y no sólo de mercancías)¹⁰.

Desde esa perspectiva pudiera discutirse la relevancia que desde el ámbito académico y mediático se presta a su realidad. Sin embargo, no puede dejar de tenerse en cuenta que es una realidad emergente, y sobre todo una forma de entender las relaciones laborales con cierto riesgo de generalizarse. La visibilidad social de esta clase de servicios corre el riesgo de generar una sensación de “normalidad” en los términos en que se desarrolla su relación de servicios: aunque incluye toda clase de plataformas (y por tanto también las que no han generado dudas acerca del carácter no asalariado de la actividad) es destacable la III Encuesta de Percepción Social de la Innovación en España¹¹ (con datos de 2019) han cuantificado en un 74,8% el porcentaje de la población que ha usado estos servicios, dato especialmente relevante si se tiene en cuenta que en la oleada de 2018 para el mismo informe¹² dicho porcentaje era sólo del 45,9%.

⁷ Así, en el trabajo del profesor Todolí sobre esta materia, el análisis de laboralidad se hace precisamente partiendo del patrón que supone el conductor de Uber (TODOLÍ SIGNES, A. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, cit., pp. 45-50).

⁸ La SJS núm. 11 de Barcelona, 29 de mayo de 2019 (ECLI:ES:JSO:2018:2390) declaró la laboralidad de los repartidores de esta empresa, a efectos de reconocer la existencia de despido ante su cese de actividad.

⁹ Entendiendo por tal que al menos la mitad de sus ingresos proceden de ella o que dedican más de 20 horas semanales.

¹⁰ BRANCATI, C. U. y otros. *Digital Labour Platforms in Europe*, cit.

¹¹ Cuyos resultados pueden accederse en <http://informecotec.es/encuesta-percepcion-social-innovacion/>

¹² Resultados completos disponibles en <https://cotec.es/proyecto/segunda-encuesta-de-percepcion-social-de-la-innovacion-en-espana/>

1.2. La laboralidad de los repartidores

Para el análisis de esta cuestión, así como las posteriores relacionadas con el tiempo de trabajo, se han incluido las resoluciones judiciales disponibles en la base de datos del Centro de Documentación Judicial dictadas en la jurisdicción social en procesos contra las empresas TAKE EAT EASY SPAIN, S.L., ROOFOODS SPAIN S.L., y GLOVOAPP 23, S.L, titulares respectivos de las marcas y aplicaciones Deliveroo y Glovo respectivamente.

Ello supone un total dieciséis enjuiciamientos en la instancia, para ocho de las cuales disponemos también de sentencia dictada en suplicación. Por limpieza del texto, se detallan a continuación las sentencias sobre el tema, incluyendo su referencia y, en su caso, la dictada en fase de suplicación:

Sentencia	Citada como...	Suplicación	Citada como...
SJS núm. 11 de Barcelona, de 29 de Mayo de 2018 (ECLI: ES:JSO:2018:2390)	SJS Barcelona (11)		
SJS núm. 6 de Valencia, de 1 de Junio de 2018 (ECLI: ES:JSO:2018:1482)	SJS Valencia (6)		
SJS núm. 39 de Madrid, de 3 de Septiembre de 2018 (ECLI: ES:JSO:2018:3042)	SJS Madrid (39)	STSJ de Madrid de 19 de Septiembre de 2019 (ECLI:ES:TSJM:2019:6611)	STSJ Madrid I
SJS núm. 17 de Madrid, de 10 de Enero de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:269)	SJS Madrid (17)	STSJ de Madrid de 27 de Noviembre de 2019 (ECLI:ES:TSJM:2019:11243)	STSJ Madrid II
SJS núm. 33 de Madrid, de 11 de Febrero de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:279)	SJS Madrid (33)	STSJ de Madrid de 18 de Diciembre de 2019 (ECLI:ES:TSJM:2019:11591)	STSJ Madrid III
SJS núm. 1 de Gijón, de 20 de Febrero de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:280)	SJS Gijón (1)	STSJ de Asturias de 25 de Julio de 2019 (ECLI:ES:TSJAS:2019:1607)	STSJ Asturias
SJS núm. 4 de Oviedo, de 25 de Febrero de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:2897)	SJS Oviedo (4)		
SJS núm. 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019 (Autos 947/2018)	SJS Madrid (1)	STSJ de Madrid de 3 de Febrero de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:942)	STSJ Madrid V
SJS núm. 24 de Barcelona, de 21 de Mayo de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:2931)	SJS Barcelona (24)		
SJS núm. 24 de Barcelona, de 29 de Mayo de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:2930)	SJS Barcelona (24) bis	STSJ de Cataluña de 21 de Febrero de 2020 (ECLI:ES:TSJCAT:2020:1556)	STSJ Cataluña
SJS núm. 5 de Valencia, de 10 de Junio de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:2892)	SJS Valencia (5)		

SJS núm. 31 de Barcelona, de 11 de Junio de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:2253)	<i>SJS Barcelona (31)</i>		
SJS núm. 1 de Salamanca, de 14 de Junio de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:2893)	<i>SJS Salamanca (1)</i>	STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 17 de Febrero de 2020 (ECLI: ES:TSJCL:2020:992)	<i>STSJ Castilla y León (Valladolid)</i>
SJS núm. 3 de Oviedo, de 5 de Julio de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:6667)	<i>SJS Oviedo (3)</i>		
SJS núm. 19 de Madrid, de 22 de Julio de 2019 (ECLI: ES:JSO:2019:2952)	<i>SJS Madrid (19)</i>	STSJ de Madrid de 17 de Enero de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:1)	<i>STSJ Madrid IV</i>
SJS núm. 2 de Zaragoza, de 27 de Abril de 2020 (ECLI: ES:JSO:2020:31)	<i>SJS Zaragoza (2)</i>		

En el conjunto de estas sentencias, es ciertamente minoritaria la consideración de estos trabajadores como autónomos. Es cierto que de las dieciséis sentencias de instancia, son seis las que consideran que el repartidor impugnante (siempre por despido) tiene la condición de trabajador autónomo (eventualmente, económicamente dependiente), pero de ellas tres¹³ han sido rectificadas en suplicación, y para otras dos no consta recurso¹⁴, si bien, dada la postura de la sala de lo social de sus respectivos Tribunales Superiores de Justicia y la similitud con otros casos enjuiciados¹⁵, hace prever que de producirse esa impugnación correrá igual suerte. De esta forma, únicamente la SJS Madrid (39), confirmada en recurso por STSJ Madrid I ha declarado, de forma hasta ahora no discutida salvo un eventual recurso de casación, la corrección formal del contrato mercantil.

Por otra parte, esta STSJ Madrid I (sobre Glovo) es precisamente la única sentencia en suplicación que ha considerado que la relación entre empresa y repartidores no tiene naturaleza laboral. Además, ha sido rectificada por unanimidad por el pleno de la misma sala en la STSJ Madrid II, con doctrina posterior en el mismo sentido para los casos de Deliveroo (STSJ Madrid IV), en proceso de oficio iniciado por la Tesorería General de la Seguridad Social. Las restantes resoluciones en suplicación, correspondientes a los TSJ de Asturias, Cataluña y Castilla y León (Valladolid), todas ellas referidas a Glovo, también se han decantado por la laboralidad.

El análisis detallado de los motivos de cada una de estas resoluciones resulta innecesario dado del objeto de este trabajo, y ha sido comentado ampliamente en diversos análisis a los que procede aquí remitir¹⁶. No obstante, sí que es preciso señalar los aspectos que, con carácter general, han justificado la calificación de estos repartidores como trabajadores por cuenta ajena.

¹³ SJS Madrid (17), SJS Barcelona (24) bis y SJS Salamanca (1)

¹⁴ SJS Oviedo (4) y SJS Barcelona (24)

¹⁵ Así, tanto la STSJ Asturias como la STSJ Cataluña (resolución dictada en pleno, por 21 de los 24 magistrados que la integran y sin votos particulares) han considerado a repartidores de la misma compañía –Glovo– y con hechos probados similares como trabajadores por cuenta ajena.

¹⁶ Así, sobre STSJ Cataluña, *vid.* BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “El Pleno del TSJ de Cataluña también califica a los «riders» de Glovo como trabajadores por cuenta ajena”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2020, fecha de consulta 14 marzo 2020, en <https://ignasibeltran.com/2020/03/10/el-pleno-del-tsj-de-cataluna-tambien->

La dinámica de funcionamiento del vínculo entre repartidor y plataforma es relativamente sencilla. El repartidor escoge, atendiendo a su baremación por un algoritmo, determinadas franjas horarias (de entre las ofrecidas por la plataforma) en las que se compromete a “activarse”, es decir, entrar en la aplicación de su teléfono móvil que le permite recibir pedidos. Una vez activo, un algoritmo le asigna pedidos, que puede aceptar o no, y por los que percibe una retribución (calculada por tiempo y distancia) fijada por la plataforma siempre que realice la entrega. La facturación la realiza la empresa titular de la plataforma con carácter periódico (generalmente cada 15 días), y el repartidor puede decidir estar durante un tiempo sin ofrecer sus servicios. De cara a los productores (típicamente restaurantes) y los consumidores finales opera la plataforma y no el repartidor, puesto que es con ésta con la que se contrata, sin poder escoger o rechazar a un trabajador en concreto.

La existencia de las notas de laboralidad se ha justificado en las resoluciones mencionadas en atención a estos hechos; siendo indiscutible la voluntariedad, en primer lugar, se señala que existe una retribución (por cuanto que la plataforma abona un importe por pedido) que se configura como salario por unidad de obra –descartando por tanto que exista una asunción del riesgo y ventura de las operaciones–. Sobre las notas de mayor complejidad, se resalta, a efectos de ajenidad, la escasa importancia para el desarrollo de la actividad del teléfono móvil y el medio de transporte (que aporta en ambos casos el trabajador), pues lo esencial para poder participar en el mercado es precisamente la plataforma tecnológica. Los medios que aporta el trabajador difícilmente le permitirían desarrollar su actividad en el mercado, pues la captación de clientes resultaría inviable sin la intermediación de la plataforma. Igualmente, el hecho de que los repartidores presten sus servicios equipados con signos distintivos de la marca de la plataforma apunta a la ajenidad en el mercado¹⁷. La dependencia se acredita por la fijación de precios o tarifas del servicio, unida a la evaluación (poder de control) a la que se somete a los repartidores como criterio para asignar las franjas de mayor rentabilidad e incluso para extinguir la relación.

califica-a-los-riders-de-glovo-como-trabajadores-por-cuenta-ajena/.

El profesor E. ROJO TORRECILLA, en su infatigable labor de seguimiento jurisprudencial, ha comentado STSJ Asturias (“Glovo. Los repartidores son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de febrero. (Actualizado a 7 de agosto)”, El blog de Eduardo Rojo, 2019, fecha de consulta 28 enero 2020, en:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/08/glovo-los-repartidores-son-trabajadores.html>), la STSJ Madrid II (“Los glovers son trabajadores por cuenta ajena. Análisis de la sentencia dictada por el Pleno de la Sala Social del TSJ de Madrid el 27 de noviembre de 2019.”, *El blog de Eduardo Rojo*, 2019, fecha de consulta 30 enero 2020, en

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/los-glovers-son-trabajadores-por-cuenta.html>), la STSJ Madrid III (“Sigamos con los glovers (= trabajadores por cuenta ajena). Una nota breve a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2019, y amplio recordatorio de la del JS núm. 33 de Madrid de 11 de febrero.”, *El blog de Eduardo Rojo*, 2019, fecha de consulta 21 enero 2020, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/sigamos-con-los-glovers-trabajadores.html>) y la STSJ Madrid IV (“Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 17 de enero de 2020 (y recordatorio de la dictada por el JS núm. 19 de Madrid de 22 de julio de 2019).”, *El blog de Eduardo Rojo*, 2020, fecha de consulta 28 enero 2020, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/01/suma-y-sigue-los-repartidores-de.html>).

La STSJ Madrid II también ha sido comentada en BAYLOS GRAU, A. “El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera trabajadores a los «riders» de Glovo”, *Según Antonio Baylos...*, 2019, fecha de consulta 30 enero 2020, en <https://baylos.blogspot.com/2019/11/el-tribunal-superior-de-justicia-de.html>.

Con relación a la STSJ Madrid (I) y STSJ Asturias, así como diversas sentencias de juzgados de lo social, puede consultarse también GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Paso a paso hacia el Tribunal Supremo: el problema de la laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales (casos Glovo y Deliveroo)”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 60, 2019.

¹⁷ Lo que se ha denominado por algún autor como ajenidad de marca (A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, cit., p. 53.), que es en realidad un aspecto particular de la ajenidad en el mercado.

La libertad de fijación de horarios es sólo relativa, pues se limita a la elección entre las ofrecidas por el algoritmo de la plataforma. En definitiva, la capacidad de autoorganización (en el sentido tanto de diseñar la forma de prestar servicios como en el de constituirse como una unidad económica diferenciada en el mercado) es, a juicio de los Tribunales Superiores de Justicia que han examinado esta relación, inexistente.

Antes de cerrar la exposición de los términos del debate acerca de la laboralidad de estos trabajadores, debe mencionarse el Auto de la Sección 8.^a del TJUE de 22 de abril de 2020 (ECLI:EU:C:2020:288), pues sean querido ver señales que apuntan en un sentido opuesto a lo expuesto. Al respecto, debe recordarse, en primer lugar, que el concepto de trabajador a efectos de la aplicación del derecho comunitario es autónomo de los derechos nacionales y opera como contenido mínimo, por más que se base en notas ciertamente similares. Por ello, aun cuando los repartidores en plataformas no reunieran las características para que les fuera de aplicación la tutela de las normas de derecho europeo, nada impediría a un estado miembro establecer un concepto más amplio de trabajador que extendiera la protección.

En cualquier caso, como bien se ha señalado¹⁸, el Auto resuelve las cuestiones planteadas en un particular sistema británico, y además se limita a indicar que no es trabajador si existe posibilidad de subcontratar la actividad, aceptar o rechazar las tareas ofrecidas o fijar el número máximo de ellas, prestar servicios para tercero y fijar su jornada en su propio interés, siempre que la independencia sea efectiva y no haya subordinación respecto del empleador. Lo cierto es que, con esas características, posiblemente nuestro sistema también lo calificaría como trabajo autónomo, pero no es la realidad que describen las sentencias mencionadas¹⁹.

1.3. El tiempo de trabajo en la relación de los repartidores

Tomando la laboralidad como punto de partida, resulta necesario analizar cómo puede configurarse la prestación de servicios dentro de nuestro sistema jurídico. Para ello, resulta necesario profundizar en los mecanismos pactados y efectivos de fijación y extensión de la jornada. El grado de detalle descriptivo de las sentencias de instancia disponibles permite conocer con bastante precisión cómo venían operando los repartidores bajo la apariencia de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

En el caso de Deliveroo²⁰, mediante una aplicación informática, cada viernes se publican las franjas horarias para dentro de diez días; los repartidores comunican su disponibilidad, el viernes anterior a la prestación del servicio la empresa confirma las asignaciones. Estas pueden no coincidir en cantidad con las solicitadas, priorizando en función de las “métricas de servicio”, es decir, de la valoración por tareas anteriores. El cambio de turnos asignados requiere mutuo acuerdo entre repartidores y aceptación por parte de la propia empresa. Los pedidos realizados fuera de las franjas no se retribuyen, y aunque inicialmente se garantizó un mínimo de dos pedidos por hora de disponibilidad (en promedio quincenal)²¹, posteriormente se impuso el pago exclusivamente por pedido completado.

¹⁸ GOERLICH PESET, J. M. “Los repartidores a través de plataformas ante el TJUE: ¿seguimos dónde estábamos?”, *Los repartidores a través de plataformas ante el TJUE*.

¹⁹ A título de ejemplo, en el proceso de oficio analizado por la SJS Zaragoza (2), que afecta a 57 trabajadores, se afirma expresamente que ninguno de los repartidores afectados disponía de infraestructura empresarial propia (hecho probado octavo), ni consta que haya trabajado para otras plataformas de manera simultánea a Deliveroo (hecho probado noveno).

²⁰ Según los hechos probado undécimo y siguientes de la SJS Zaragoza (2); en términos similares hecho probado vigésimo de la SJS Madrid (19).

²¹ Hecho probado décimo SJS Barcelona (31).

Al iniciar su actividad para Deliveroo los repartidores se les indica²² que en su franja asignada deben permanecer dentro de una zona concreta, en el “punto de control o centroide” hasta que llegue algún pedido. De no estar en un radio de 500 metros de ese punto, no entrarían pedidos²³, si bien estos centroides desaparecieron posteriormente²⁴. Expresamente se indica que si no se cierra la aplicación al acabar el turno y se realizan pedidos fuera del horario no se pagarán. El repartidor puede cerrar la aplicación para no recibir más pedidos dentro del horario asignado, pero eso, igual que la no aceptación de pedidos, supone una penalización que afecta a la futura capacidad de elección de franjas. Con relación a los periodos de descanso, se indica en los contratos que si se va a estar un periodo sin prestar servicios debe preavisarse con al menos dos semanas, salvo casos urgentes.

Las versiones más modernas del contrato²⁵ indican una mayor libertad para el repartidor, fijándose una jornada máxima de 40 horas semanales, que puede superarse, por voluntad del trabajador, hasta en un 30%, en la línea del art. 14.3 LETA²⁶. Se recoge expresamente la posibilidad de “dejar de estar disponible”, pero se mantiene la asignación de franjas (“emparejamiento de disponibilidades”); en cuanto a las ausencias (incluidos periodos de descanso, se solicita la declaración a la empresa con 48 horas.

En lo referente a Glovo, se establece un sistema similar²⁷; lunes y jueves los repartidores pueden escoger franjas, en horarios distintos según la puntuación del trabajador; desde las 16 horas cada 10 minutos van pudiendo acceder a las franjas disponibles cada vez más trabajadores, estando abierta la elección para todos a partir de las 20 horas. En esas franjas y zonas, posteriormente, se les asignan los pedidos que pueden aceptarse o rechazarse (afectando a dicha puntuación), de la misma forma que la falta de conexión en las franjas reservadas también supone penalización²⁸. Se incluye en el contrato una jornada máxima de 40 horas semanales distribuidas de 8 a 00h²⁹ y plena libertad para fijar descansos semanales y festivos.

En cuanto al tiempo de trabajo efectivo, el análisis presentado como pericial en uno de los procedimientos de oficio (SJS de Valencia (5)) muestra que el tiempo medio de conexión varía de menos de una hora a más de siete, y que el número de horas trabajadas “no es constante y varía mucho con el tiempo”; en el caso de las demandas por despido de diez trabajadores, se indica (SJS Barcelona (31)) una jornada media de entre 13 y 26 horas semanales. En otros casos se muestran variabilidades para un mismo trabajador igualmente elevadas, con 32 horas en una semana y 62 en la siguiente (SJS de Oviedo (4)), o 33 horas y 54 minutos un mes frente a 55 horas y 34 minutos el anterior (SJS de Salamanca (1)).

Descritos los acuerdos, resulta necesario, a los efectos de esta investigación, aclarar la ordenación efectiva del tiempo de trabajo. Una vez que la relación jurídica se ha calificado como laboral, resulta necesario establecer qué debe ser considerado como tiempo de trabajo, y valorar la naturaleza de las relaciones.

Parece claro que en la mayor parte de los casos se trata de relaciones de trabajo con una extensión reducida; la consideración de trabajo a tiempo parcial debe hacerse, como es sabido, en comparación al “trabajador a tiempo completo comparable” (art. 12 ET), que en ausencia de otras referencias será la jornada máxima legal, especialmente cuando las 40 horas semanales –aunque ninguna mención se hace del cómputo anual– aparecen expresamente mencionadas en los contratos firmados.

²² Según hecho probado octavo de la SJS Valencia (6).

²³ Hecho probado vigésimo segundo de la SJS Barcelona (31).

²⁴ SJS Barcelona (31), FJ 2.º.

²⁵ Hecho probado sexto de la SJS de Valencia (5).

²⁶ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

²⁷ Hecho probado sexto SJS de Madrid (33), hecho probado noveno de la SJS de Oviedo (3).

²⁸ Hechos probado segundo y sexto de la SJS Madrid (17).

²⁹ Hecho probado decimotercero de la SJS Gijón (1).

En el funcionamiento de estas relaciones jurídicas, se plantea una primera distinción que debe tomarse en consideración, pues mientras que los repartidores están “activos” o conectados a la aplicación y en régimen de disponibilidad de recibir pedidos hay dos clases de situación: en espera o realizando el pedido. La retribución, según lo pactado, se hace única y exclusivamente por unidad de obra, esto es, por pedido efectivamente realizado. Resulta claro que la eliminación de la garantía de cobro de al menos de pedidos por hora en promedio de quince días se realizó con la intención de alejarse (sin éxito) de la calificación de laboralidad.

La actividad material de los repartidores puede catalogarse sin demasiadas dificultades como de transporte³⁰, pues su tarea no es otra que la de llevar algo de un lugar a otro. Siendo ello así, resulta de aplicación el art. 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que distingue precisamente tiempos de presencia y de trabajo efectivo. Sobre este último, cabe poca interpretación: *“Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de estos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga”*.

Más específicamente, el art. 10.2 del mismo Real Decreto caracteriza como “trabajadores móviles en el transporte por carretera” a los conductores. Aplicado al caso que aquí se analiza, esto supone que tiempo de trabajo efectivo el que se emplea en llegar al restaurante (u otro lugar de recogida), el de recogida y preparación y el de traslado hasta el domicilio del cliente final, incluida la entrega.

El tiempo de presencia, por su parte, se define en el mismo precepto como *“aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares”*. No parece tampoco complejo entender que el periodo en que el trabajador tiene abierta la aplicación con disponibilidad para recibir pedidos es precisamente un periodo de “espera” o “expectativa”.

Expresamente para este tiempo se indica en el art. 8.3 del RD de jornadas especiales que *“se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los períodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible”*, lo que incluirá necesariamente los eventuales tiempos de espera para la preparación de los pedidos en los establecimientos con los que colabore su plataforma.

Igualmente *“Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos”*. En este caso, las dudas pueden surgir en cuanto la exigencia de que “deba” permanecer disponible, pues la configuración de la relación pactada permite la desconexión sin que sea estrictamente un incumplimiento del contrato, sin perjuicio de que ello pueda afectar a su calificación. A mi juicio, el hecho de que se derive una consecuencia negativa de la inactivación de la aplicación debería ser suficiente para considerar que se cumple este requisito. Al fin y al cabo, no deja de ser el cumplimiento del tiempo pactado, sin perjuicio de que se permita que el trabajador realice una modificación unilateral.

³⁰ En el mismo sentido, *vid.* MARÍN MALO, M. “El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 148, 2019, p. 183.

Estas horas de presencia, según señala el art. 8.3 del Real Decreto, no computan a efectos de jornada máxima, si bien deben compensarse con descanso retribuido o alternativamente con un salario no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Es evidente que, salvo que en las franjas que se preste servicio la actividad sea muy intensa esto supondrá un importante incremento de costes para las empresas, pero no puede olvidarse que se trata de normas de derecho imperativo, que estuvieron en vigor desde el inicio de la relación, y que por tanto deben ser soportadas por el empresario (y no entenderse como alteración sobrevenida que justifique el reequilibrio contractual).

2. MECANISMOS LEGALES DE FIJACIÓN DE LA JORNADA

2.1. Aplicación del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial y ajuste mediante horas complementarias a trabajadores contratados formalmente como autónomos

El punto de partida, como se ha señalado, ha de ser el considerar que la mayor parte de los repartidores son trabajadores a tiempo parcial. En el caso de los que adquieran esta condición como consecuencia de las diversas acciones de oficio impulsadas por la TGSS o en proceso de despido cuando se declara la nulidad (o más raramente, la empresa opta por la readmisión), debe rechazarse la aplicabilidad de la presunción de jornada completa del art. 8 ET, puesto que en este caso sí que existe contrato escrito. El punto de partida más correcto ha de ser el que emplea la SJS Oviedo (4), que resuelve un proceso en el que no se discute la naturaleza de la relación, sino precisamente qué jornada debe abonarse. Como se ha señalado, en los contratos de TRADE redactados para su adhesión por los repartidores —el contenido no es negociable— se establece una jornada de 40 horas. No obstante, como bien señala la mencionada SJS Oviedo (4), esta cláusula no puede interpretarse aisladamente, sino de forma sistemática. Así, al establecerse que la prestación de servicios se realizará en los periodos en que concurren disponibilidad del trabajador y necesidad de la plataforma, implícitamente se está afirmando que la jornada real no viene determinada por el contrato sino por su concreción posterior mediante la aceptación de recados o microtarefas (FJ Segundo).

Esta misma solución es la aplicada por la SJS Barcelona (31), que tras declarar la nulidad se enfrenta al problema de definir los términos de la readmisión, y para ello atiende a la jornada media efectivamente desempeñada por cada uno de los trabajadores.

Sin embargo, siendo posiblemente la única opción razonable para el juzgador, plantea el problema de que en la práctica este contrato opera con una base de cero horas a las que se añaden las que podríamos calificar como complementarias de mutuo acuerdo. De hecho, sin afectar a la pervivencia del contrato se prevé en algunos casos la degradación de la categoría del repartidor (afectando simplemente a su posición para escoger franjas) por estar más de tres meses sin aceptar ningún servicio³¹, y se ha mencionado ya que en 2017 se eliminó la garantía de al menos dos servicios por hora disponibilidad, lo que implica necesariamente la posibilidad de que la empresa no lo ofrezca.

El principal problema para la aplicación del régimen de horas complementarias es que se configura como una proporción de la jornada ordinaria pactada. Así, para las horas complementarias “ordinarias”, que no pueden exceder del 30% de la jornada pactada (60% si se acuerda en Convenio) se requiere un acuerdo expreso, y según el tenor literal de la norma, debieran ser ofrecidas por el empresario. Este último punto, a mi juicio, no debe obstar a que se fijen de mutuo acuerdo, pues supone una mejora de protección. En el caso de los contratos existentes, ni existe jornada ordinaria pactada (el 30% de cero es cero) ni pacto expreso de horas complementarias con los requisitos del art. 12.5.a ET (pacto específico y por escrito).

³¹ SJS de Madrid (39).

Las más flexibles horas complementarias adicionales a que se refiere el art. 12.5.g, que se limitan al 15% (hasta el doble si se pacta en convenio) exigen no sólo el contrato indefinido –naturalmente que tendrán los trabajadores “falsos autónomos”– sino una jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

Por otra parte, debe recordarse la prohibición expresa de realización de horas extraordinarias salvo fuerza mayor (art. 12.4.c), por lo que tampoco por esta vía puede flexibilizarse la concreción del tiempo de trabajo.

Los mismos problemas prácticos operarán para articular la relación por medio de la distribución irregular de jornada, pues existe –en ausencia de pacto en convenio– el límite del 10% de la jornada anual. Al margen de la indeterminación de ésta, más allá de la desarrollada en el periodo que el juzgador tome como referencia, una décima parte resulta insuficiente en este tipo de trabajo a llamada.

Es preciso mencionar en este punto la reciente (aún no ha vencido el plazo de transposición) Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que expresamente se refiere al contrato a demanda; sin embargo, su regulación (art. 11) se condiciona a que los estados recojan esta figura y se limita a establecer la obligación de imponer ciertas medidas tuitivas que no es este el lugar de desarrollar, sin perjuicio de su mención en el epígrafe final relativo a las propuestas de futuro.

Todo ello nos devuelve a la solución antes apuntada. La única vía de encaje es la construcción de una ficción jurídica (el tiempo ejecutado en el periodo de referencia es el tiempo ordinario contratado), y sobre él permitir los mecanismos de distribución irregular y eventualmente los pactos de horas complementarias.

Menos problemas plantea la cláusula que bajo la apariencia de TRADE permite a los reparadores “desactivarse” temporalmente, de forma que con el preaviso suficiente no se perjudique su clasificación en la empresa. En este caso, se trata de una mejora pactada del régimen legal de excedencias, de tal modo que sería una suerte de suspensión del contrato con reserva de puesto y sin necesidad de alegar más causas que las pactadas.

2.2. Aplicación *ab initio* del régimen jurídico a tiempo parcial

El resultado antes apuntado puede servir cuando existe un marco previo de desarrollo de la relación laboral en el que observar una jornada pactada. Sin embargo, en caso de que las empresas titulares de las plataformas terminen por asumir la laboralidad de sus repartidores, el diseño de sus contratos no contará con una experiencia previa para fijar un número de horas ordinarias.

En este supuesto será preciso un proceso de negociación entre el futuro trabajador y la empresa en el que se establezca un mínimo de horas que el trabajador se compromete a estar disponible y al mismo tiempo la empresa le garantice la retribución correspondiente. Sobre esa base, en su caso y apoyado en convenios colectivos o acuerdos de empresa, podrán emplearse los mecanismos de horas complementarias con lo que puede prácticamente duplicarse la extensión de las horas ordinarias (hasta un 90% más), siempre que no se supere la jornada máxima legal o eventualmente convencional del trabajador a tiempo completo comparable.

2.3. Novación pactada y constante de las condiciones de trabajo combinada, eventualmente, con modificaciones sustanciales del contrato

La última vía, y posiblemente más incierta, es la construcción de un contrato que podemos calificar como líquido. Sobre la base descrita en el epígrafe precedente (un contrato a tiempo parcial), sería posible novar, mediante modificaciones del contrato, el contenido original, am-

pliando y extendiendo las horas ordinarias pactadas según las necesidades de la empresa y la disponibilidad del trabajador. Ello permitiría el ajuste semanal (que es como operan en la actualidad), pero con un elevadísimo coste de gestión, salvo que la empresa se limite a aceptar de plano las propuestas de modificación planteadas por el trabajador.

Mediante mecanismos de firma electrónica, de esta forma, podría automatizarse a través de la propia aplicación la reforma del contrato (con el límite del número de franjas que la aplicación permita suscribir). Al partir la iniciativa del trabajador y no de la empresa, no parece que exista demasiado riesgo de que pueda considerarse un fraude de ley, pues las restricciones a la exigencia de horas complementarias (que sería la norma eventualmente eludida) se diseñan en defensa del trabajador. La combinación de una fijación de jornada en periodos amplios y pactos de horas complementarias puede lograr un marco que pueda servir para variaciones pequeñas sin especiales problemas; las variaciones que impliquen el incremento de la jornada ordinaria requerirían, por el contrario, una confianza mutua en la reversibilidad del cambio si fuera necesario, pues no puede contractualizarse el que el contenido del contrato quede al arbitrio de una de las partes (art. 1256 del Código Civil). Así, la cláusula que implicara que la modificación de las horas ordinarias a instancias de trabajador o empresario no tendría ninguna validez jurídica.

Si por el contrario es la empresa la que requiere de variaciones en el tiempo de trabajo exigible el mecanismo sería ciertamente más complejo. La ampliación o reducción de jornada, siempre que no impliquen conversión entre tiempo parcial y completo, son posibles vía art. 41 ET, pero requieren la existencia de una causa –lo que posiblemente podría salvarse a través de las previsiones de demanda– y sobre todo conllevan un procedimiento que posiblemente no tiene la agilidad requerida en el actual modelo de negocio desarrollado por estas plataformas tecnológicas.

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La acumulación de resoluciones judiciales en las que se reconoce la laboralidad de los repartidores de plataformas parece resolver, a la espera de una eventual unificación de doctrina por el Tribunal Supremo a la que abre las puertas la aislada STSJ Madrid I, el debate acerca de la naturaleza jurídica del vínculo. Sin embargo, es evidente que la formalización de la relación como trabajadores autónomos no sólo implica un ahorro de costes, sino la existencia de una flexibilidad que nuestro derecho laboral no contempla. El empleo a demanda o contratos cero horas (por ser este el tiempo que se obligan a trabajar y a remunerar, recíprocamente) no tiene en la actualidad cabida en nuestro sistema jurídico. La elasticidad de la jornada (si la flexibilidad permite “recolocarla”, este término me parece más adecuado para modificar su extensión) está vinculada a la extensión de las horas garantizadas (horas ordinarias pactadas) en el contrato a tiempo parcial.

El régimen jurídico aplicable al cómputo de la jornada debe ser, por la naturaleza de la prestación, el establecido en el art. 10 del RD de jornadas especiales para transportes por carretera.

Ello implica la necesaria retribución del tiempo de presencia sin asignación de pedidos, lo que obliga a un ajuste más preciso del tiempo que la empresa necesita a cada repartidor. Éste deberá estar vinculado a los pedidos realizados y no a las franjas en las que esté activo el trabajador. Teniendo en cuenta que las horas de presencia (a la espera de un pedido) no computan a efectos de jornada ordinaria, aunque deban retribuirse, la dificultad de delimitación contractual es aún mayor.

Todo ello lleva³² a hacer recomendable una regulación específica que dé respuesta a este tipo de actividad, sin perjuicio de que deba evitarse la precarización del empleo. Esta normativa,

³² Salvo que lo que se pretenda es impedir esta actividad económica que la sociedad parece haber acogido como útil, dado su auge.

a mi juicio, no debe consistir en una relación laboral especial, sino en una adaptación de la normativa de jornadas especiales de trabajo, previa habilitación legal para no chocar con la regulación del trabajo a tiempo parcial. Así, en la línea de la Directiva de Condiciones Laborales Transparentes, debe asegurarse al trabajador un mínimo de horas retribuidas (franjas, en la terminología usada por las empresas titulares de las plataformas) que garantice una estabilidad económica mínima, unida a una flexibilidad fuerte al alza, sin los límites porcentuales de las horas complementarias. La determinación concreta de estos aspectos debe hacerse, en cualquier caso, con un espacio propio para la negociación colectiva. El encuadramiento en los acuerdos ya existentes³³ no resulta satisfactoria, por lo que es preciso promover acuerdos sectoriales propios –el nivel empresarial supondría un evidente riesgo de competencia a la baja– en los que se admita la flexibilidad negociada.

³³ Por ejemplo, la STSJ Madrid V declara aplicable el Convenio Colectivo (de Madrid) del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, (código número 28100055012016), encuadrándolos en la categoría de “Mozo”, que no está pensada para esta actividad.