



Consulta pública para la elaboración de un proyecto normativo sobre determinados aspectos de la prestación de trabajo por cuenta propia y ajena del trabajo a través de plataformas.

APORTACIONES DE GLOVO

Índice:

INTRODUCCIÓN	2
LA SITUACIÓN ACTUAL	3
2.1 Glovo, una empresa española operando globalmente	3
2.2 El impacto socioeconómico de Glovo	3
2.3 Quienes son los repartidores de Glovo	6
2.4 Una actividad judicializada con un alto impacto socioeconómico	8
2.5 Europa ante nuestro modelo	9
2.6 Un escenario complejo que precisa de políticas y regulaciones innovadoras	11
NUESTRA PROPUESTA	11
3.1. Una regulación que observe la realidad del trabajador de plataforma	12
3.2. Creación de un espacio de análisis y datos sobre el trabajo de plataformas en España	15

1. INTRODUCCIÓN

El presente texto presentado por el grupo GLOVO y cuyo destinatario es el Ministerio de Trabajo y Economía Social, pretende contribuir a la *“consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo consistente en la modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, sobre determinados aspectos de la prestación de trabajo por cuenta propia y ajena del trabajo a través de plataformas”*.

GLOVO, en cuanto que sujeto potencialmente afectado por la futura norma, quiere aportar reflexiones y propuestas que permitan al legislador formular una propuesta reguladora equilibrada, que facilite a las empresas del sector seguir desempeñando su actividad en un marco de seguridad jurídica hoy inexistente y a los trabajadores de plataforma gozar de un marco protector adecuado a sus necesidades y a la especificidad de sus prestaciones de servicios.

Como punto de partida nos gustaría subrayar que Glovo es una empresa española que siempre ha abogado por una regulación de su actividad. Nuestras propuestas buscan el interés general defendiendo una legislación equilibrada; el participar en esta consulta es parte de un proceso fundamental para Glovo que esperamos se base en un diálogo constante y constructivo con el regulador y todas las partes afectadas.

2. LA SITUACIÓN ACTUAL

2.1 Glovo, una empresa española operando globalmente

GLOVO es el resultado del desarrollo de un proyecto empresarial iniciado en Barcelona que se viene persiguiendo con esfuerzo y tenacidad. Una organización implantada en más de 440 ciudades de 22 países, que cuenta con 7 millones de ciudadanos que acceden a bienes y servicios a través de la plataforma, 20.000 comercios asociados, que proporciona trabajo a 50.000 repartidores (en torno a 9.250 en nuestro país) y con una plantilla de 1600 trabajadores (de los cuales aproximadamente la mitad se encuentran en Barcelona). No conviene olvidar que esta empresa nació formalmente hace apenas cinco años, con un capital social de 3.000 euros y empezó a desarrollar su actividad con tres repartidores. Actualmente, GLOVO compite de forma directa con otras plataformas internacionales con gran volumen de recursos y acceso a grandes vías de financiación. Lo conseguido es fruto del trabajo concienzudo de un equipo que ha ido formulando y reformulando el proyecto hasta alcanzar el nivel de desarrollo que hoy tiene, involucrándose localmente en todos los mercados en los que está presente, sin deslocalizar ni adoptar modelos evasivistas, tributando en cada país en el que opera y contribuyendo al sostenimiento de los gastos públicos y del estado de bienestar.

El éxito de nuestro modelo se basa precisamente en que somos una empresa tecnológica innovadora que facilita la relación de las personas, creamos sinergias mucho más allá de nuestro propio modelo de negocio. Esa es la clave de nuestro éxito, que nos convierte en un agente socioeconómico con un papel en la sociedad actual. Esta realidad se ha visto en nuestro país debido a la dramática crisis económica y sanitaria de la COVID19, donde los repartidores y la operativa de Glovo han sido un factor indispensable para facilitar a las autoridades el distanciamiento social, el confinamiento ciudadano, la provisión de alimentos y productos de primera necesidad, y el mantenimiento de la actividad económica de los comercios.

2.2 El impacto socioeconómico de Glovo

La relación entre crecimiento económico, creación de empleo y transformaciones tecnológicas es cada vez mayor, así como el impacto socio-económico de las plataformas digitales en España.

La actividad de restauración y comercio minorista canalizada a través de las plataformas digitales de delivery en 2019 supuso unos 708 millones de euros, equivalentes al 0,06% del PIB en España¹. En términos de empleo, dicha actividad ha contribuido a generar o mantener más de 15.300 puestos de trabajo, lo que supone un 0,08% del empleo en el mercado español en dicho año².

Asimismo, en el caso de España el volumen de trabajo en plataformas continúa creciendo, con un 17% de las personas (en edad de trabajar) realizando actividades por medio de ellas al menos una vez por semana³. Dentro de este contexto se encuentra Glovo, la plataforma digital líder en España en el ámbito de servicios de delivery multicategoría

Glovo es una plataforma tecnológica que conecta usuarios que demandan productos, comercios que los quieren vender y repartidores que llevan los productos desde la tienda hasta donde el usuario indique. Es por ello que cuando hablamos de impacto socio-económico de una empresa como Glovo, no podemos hablar solo de los empleos directos, ventas o recaudación, sino que debemos tener también en cuenta todo el impacto económico indirecto que crea en el ecosistema creado alrededor de la plataforma e intrínsecamente ligado.

Se estima que entre 2018 y 2024, Glovo permitirá una recaudación cercana a los €600 millones por concepto de IVA. Un pedido en Glovo genera dos tipos de transacciones. La primera, en la que el usuario paga por los propios bienes y/o servicios que ha adquirido, y la segunda, en la que paga por la entrega de dichos productos.

IVA por Valor de la Mercancía (GMV): Tomando como base la tarifa reducida del 10% (tarifa aplicada a alimentos y bebidas no alcohólicas) estimamos que entre 2018-2024 sólo las ventas a través de Glovo habrán permitido la generación de unos €490 millones en impuestos.

IVA por Valor de la Entrega: Entre 2018 y 2024, la facturación en España por concepto

¹ Importancia económica de las plataformas de delivery y perfil de los profesionales usuarios en España. AFI para Adigital. Junio 2020 (en elaboración).

² Idem

³ HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; JOYCE, Simon (University of Hertfordshire): Crowd Work in Europe.

de reparto será cercana a los €417 millones. De esta manera, una tarifa del 21% generará unos €88 millones en impuestos.

En el año 2016, Glovo contaba con 21 empleados en España. Hoy, el número se eleva a más de 1600 empleados a nivel global, de los cuales aproximadamente el 50% trabajan en España. De estos, el 60% son hombres y el 40% mujeres. La gran mayoría de estos puestos de trabajo son en las áreas de tecnología, finanzas, recursos humanos, marketing, operaciones, estrategia y comunicación, entre otros. El capital humano de Glovo ha crecido exponencialmente, creando oportunidades laborales para profesionales altamente cualificados y a la vez, atrayendo talento internacional.

Glovo también contribuye a la creación de puestos de trabajo de manera indirecta debido al crecimiento que genera a los comercios colaboradores. En el caso concreto de sector, algunos restaurantes han reportado un aumento de sus ingresos de hasta el 30%, lo que a su vez les ha permitido expandirse e incrementar su oferta de trabajo⁴.

Un estudio de Marcas de Restauración con KPMG del año 2019, indica que el 19% de los ingresos de bares y restaurantes proceden de la entrega a domicilio⁵.

La logística de las plataformas impulsa el comercio local, ya que estos algoritmos dan prioridad a la cercanía de los negocios colaboradores con respecto al destino del pedido, contribuyendo al desarrollo de restaurantes y negocios locales, tanto pequeños negocios tradicionales como de nueva creación, incluyendo también a otros más grandes o integrados en grandes franquicias. Glovo colabora con más de 7.000 negocios en España, siendo un 92% de ellos PYMEs que en el último año han generado más de 30 millones de euros mediante Glovo.

Con respecto a los repartidores, en España más de 9.250 personas colaboran actualmente con Glovo. Conforme a un estudio del JRC de la Comisión Europea, para la mayoría de los trabajadores de plataforma, este tipo de trabajo es su segundo empleo⁶, algo que coincide con las encuestas internas que lanza Glovo para poder conocer mejor a sus usuarios, sus establecimientos asociados y repartidores colaboradores. En este sentido, los datos internos de Glovo indican que el 45% de los repartidores en España colaboran de media menos de 15 horas por semana, generando una media de €8.4 por hora; y el 72% está satisfecho con la plataforma.

La provisión de servicios a través de plataformas digitales es una actividad económica con barreras de entrada reducidas: para empezar a colaborar solo es necesario darse de alta en el RETA, poseer un móvil y tener un vehículo (como bicicleta o motocicleta). A raíz de esto, las plataformas se han convertido en un actor de inserción de colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral, como parados de larga duración o personas migrantes en situación regular. Estas personas utilizan las plataformas como herramienta de transición laboral mientras encuentran una ocupación que se adapte a su cualificación o expectativas vitales. Conforme a una encuesta elaborada por la

⁴ Anuario de la Restauración Organizada en España. Ingredientes para el éxito. KPMG y Marcas de Restauración, septiembre de 2018.

⁵ Anuario de la Restauración Organizada en España. Ingredientes para el éxito. KPMG y Marcas de Restauración, septiembre de 2019.

⁶ Estudio "The changing nature of work" (2019) elaborado por Joint Research Centre de la Comisión Europea.

Asociación de Internautas, alrededor de un **65% trabajan por menos de seis meses**. El 21% estaba desempleado antes de darse de alta en las plataforma y el 17% ya era autónomo⁷

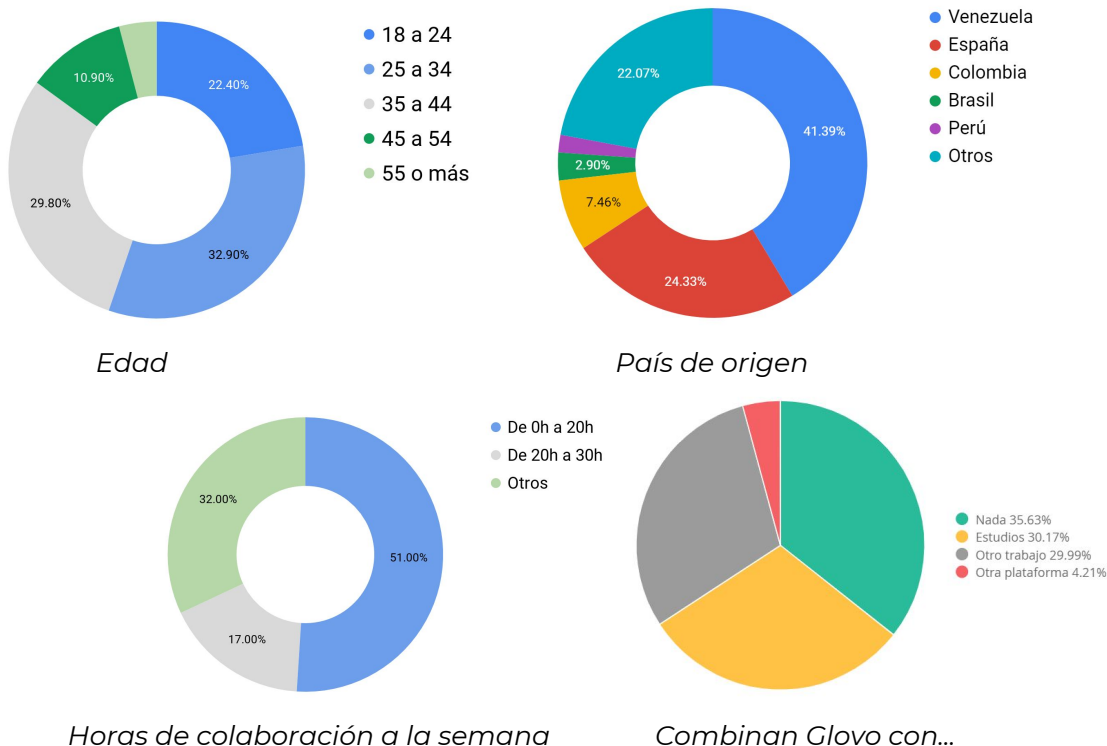
Finalmente, las plataformas digitales proporcionan a los repartidores que colaboran seguros de accidentes y de responsabilidad civil a nivel global, que cubren cualquier contingencia que pueda ocurrir durante las horas que los repartidores están conectados.

2.3 Quienes son los repartidores de Glovo

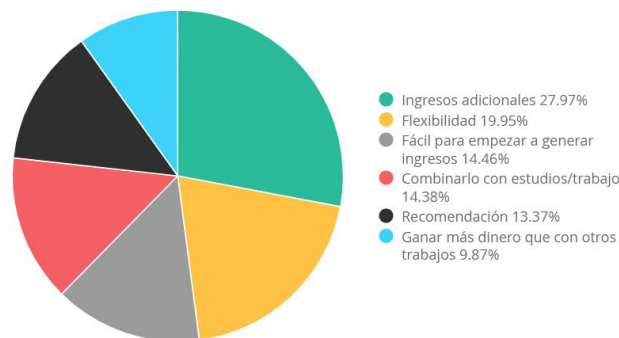
En primer lugar creemos necesario poder ilustrar quienes son los repartidores o Glovers que trabajan en nuestra plataforma. Con estos datos creemos que se puede constatar la dimensión e importancia de la actividad de esta comunidad. Particularmente:

- 9.250 es el número de personas que colaboran con la plataforma como repartidores en España, ya sea durante una hora a la semana o con más dedicación.
- El 72% de los colaboradores están satisfechos con la plataforma.
- La media de ganancias por hora es de 8.4€

Las siguientes gráficas ilustran también los perfiles de estos trabajadores:



⁷ Encuesta elaborada por la Asociación de Internautas, 2019. Op. cit.



Principales razones para empezar a colaborar con Glovo

La situación y modo en que los repartidores acceden a Glovo y desarrollan la actividad de reparto es diverso y bajo demanda. Por tanto, al existir tal diversidad de realidades, hasta el momento, el régimen más idóneo para las partes ha sido el del trabajo por cuenta propia siendo reforzado por las coberturas y mejoras para el trabajador que provee el TRADE.

Así, por ejemplo, en el caso del llamado Modelo Plataforma Marketplace en el que no hay actividad de delivery y la compañía se limita a ceder la explotación de la plataforma tecnológica a los establecimientos asociados sin intermediación en la contratación, huelga todo planteamiento laboral. Por el contrario, en el caso de Groceries, comoquiera que los servicios de comercialización de productos en los que consiste su actividad se llevan a cabo por la propia compañía, con personal contratado, organizado y dirigido por ella, los trabajadores que las desempeñan están sometidos a una relación laboral común.

Ha sido siempre propósito de GLOVO, como reiteradamente han manifestado sus fundadores, cumplir con el marco legal vigente y, al efecto, cuando el número de repartidores comenzó a incrementarse la empresa se esforzó en adecuar su operativa a la legislación laboral aplicable sobre el modo en el que debía articularse nuestra relación con dicho colectivo. Habida cuenta de que no existía un marco legal específico al trabajo de plataformas y a la figura que organizaciones como COTEC,⁸ el JRC, el think-tank “Digital Future Society” o diversidad de expertos han venido denominado “Worker tech”. Figura profesional que, debido a su capacidad de auto-organización y forma de acceder al trabajo por canales digitales, altera planteamientos fundamentales del derecho laboral como la dependencia y ajeneidad.

Sobre la base del trabajo jurídico y operacional realizado por Glovo, se procedió a contratar la actividad de los Glovers mediante contratos de naturaleza mercantil denominados sucesivamente “contratos de prestación de servicios” y “contratos para la realización de actividades profesionales como trabajador autónomo económicamente dependiente”. Fueron razones técnico-jurídicas y prácticas que llevaron a GLOVO a decidirse por esta instrumentación jurídica.

- En primer lugar, la convicción de que los Glovers no eran trabajadores al servicio de GLOVO ni organizados ni dirigidos por ésta, sino usuarios de su plataforma

⁸ [Informe COTEC 2019: El mercado laboral digital a debate Plataformas, Trabajadores, Derechos y WorkerTech](#)

mediante la cual ofertaban y contrataban sus servicios de recadero o mensajero en el mercado, de productos y servicios, que GLOVO intermediaba.

- En segundo lugar, la constatación de la inadecuación del marco laboral común para regular estas prestaciones de servicios, que se desenvuelven en un régimen de libertad y autoorganización notable y notorio. Un régimen que se corresponde más con la actividad típica de un trabajador autónomo que con la propia de un trabajador subordinado y por cuenta ajena. El trabajador decide el momento de prestar el servicio y tiene la discrecionalidad de desconectarse cuando tiene la Aplicación conectada.
- En tercer lugar, el hecho cierto de que, en la experiencia comparada, para la contratación de estos servicios la figura generalmente utilizada era y sigue siendo el trabajo autónomo.
- En cuarto lugar, considerar la figura del TRADE, en tanto que *tertium genus* entre el trabajador subordinado y el autónomo común, como la que mejor se correspondía con las peculiaridades y singularidades del repartidor. Una figura intermedia que en otros Ordenamientos se reclamaba para regular el trabajo en plataformas y de la que ya disponíamos en el nuestro tras la novedosa regulación de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

En todo caso, es necesario hacer constar que reformulación sucesiva de este modelo contractual y de las operaciones llevados a cabo, de la que también se da cuenta, no ha tenido otro propósito que el mejor ajustamiento al marco legal vigente.

2.4 Una actividad judicializada con un alto impacto socioeconómico

a) La rápida expansión de GLOVO en las más importantes ciudades españolas y el desarrollo de la actividad que le es propia se ha producido de forma positiva y no problemática. Clientes, comercios y ciudadanos que quieren trabajar, demandar u ofrecer sus servicios a través de la plataforma han normalizado la puesta en valor de nuestra plataforma en un margen de tiempo muy corto.

Si se tiene en cuenta el alcance de la expansión experimentada y el número de repartidores que durante estos años han prestado servicios intermediados por la plataforma – casi 25.000 en España- y se le compara con el número de pronunciamientos judiciales habidos, por ahora veintitrés, o con el de procedimientos abiertos sobre la relación que vincula a los Glovers con la compañía, no puede menos que concluirse que la conflictividad judicial producida por GLOVO ha sido muy baja.

b) Ello no obstante, tanto como consecuencia de decisiones impulsadas desde la Administración como de la impugnación sindical del modelo laboral expuesto, GLOVO tiene abierto un importante frente de conflicto, que opera en dos ámbitos, el de la Inspección de Trabajo y el de la Jurisdicción Social, que quisiera intentar reconducir. Es necesario apuntar que de los 22 países en los que operamos es España el que tiene mayor conflictividad e inseguridad jurídica; la necesidad de progresar en un marco jurídico nuevo es una posición compartida por Glovo.

c) La Inspección de Trabajo, tras una actuación inicial en Barcelona que concluyó sin expediente sancionador alguno y vino a avalar el modelo jurídico que veníamos

utilizando, y muy concretamente la calificación de TRADE, ha iniciado una serie de acciones que se han traducido en el levantamiento de numerosas actas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional, que imputan a GLOVO cuantiosas deudas por entender que la relación que vincula a los repartidores con GLOVO debe ser calificada de relación laboral común. Tanto las actas de liquidación como las altas derivadas de las mismas, han sido recurridas por la empresa y, al amparo de lo prevenido en el art. 148 d) de la Ley de la Jurisdicción Social, se han iniciado hasta seis procedimientos de oficio, en los que deberá decidirse la naturaleza de las relaciones objeto de la liquidación.

En paralelo se han levantado asimismo, por parte de la Inspección de Trabajo, varias actas de Infracción por no haber obtenido la empresa la autorización requerida, respecto de algunos de sus colaboradores extranjeros, para trabajar por cuenta ajena, una actuación que tiene de nuevo como presupuesto la recalificación de las relaciones de TRADE que GLOVO tiene suscritas con estos trabajadores, calificación que será objeto de los procesos de oficio a los que hemos aludido.

d) El segundo escenario de conflicto es la Jurisdicción Social en la que se han producido, por ahora, hasta veintitrés pronunciamientos sobre la calificación jurídica de los “glovers”. Son perceptibles claramente dos líneas interpretativas enfrentadas: la que avala la calificación jurídica como TRADE de estas prestaciones de servicios, por entender que la realidad de las mismas se ajusta a la del tipo contractual utilizado para contratarlas (por todas, STSJ Madrid de 19 de Septiembre de 2019) y la que, por el contrario, recalifica como laborales comunes estas prestaciones, tras someterlas al “test de laboralidad” comúnmente utilizado para aplicar el art. 1. 1 del Estatuto de los Trabajadores (por todas, STSJ Asturias- Oviedo de 25 de Julio de 2019). No este el momento de analizar con detalle estos pronunciamientos y sus diferentes perspectivas de aproximación. En realidad, estamos ante percepciones distintas – tanto en términos fácticos como jurídicos- de una misma realidad, pues mientras que unos juzgadores subrayan los elementos de autonomía y autoorganización perceptibles en estas prestaciones, otros prestan mayor de relevancia a los elementos de subordinación y heteroorganización perceptibles.

Consideraciones críticas al margen, el contraste –cuantitativo y cualitativo- entre las sentencias referenciadas evidencia que las dudas calificadoras, que naturalmente se proyectan sobre el régimen jurídico aplicable a los trabajadores de plataforma, son dudas consistentes y que el debate judicial abierto, por más que cuantitativamente limitado, es un debate importante y de suficiente alcance como para constituir una seria preocupación para el sector y para los operadores jurídicos implicados.

En todo caso, procede reseñar que el asunto está pendiente de unificación de doctrina.

2.5 Europa ante nuestro modelo

a) El debate judicial español se ha completado con el Auto dictado por la **Sala Octava del Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 22 de abril 2020**, en el que respondiendo a una cuestión prejudicial planteada por un tribunal británico, abordó la cuestión de la calificación jurídica de los “riders”. Resolución que creemos no puede ser obviada en un proceso de Consulta Pública como el que se ha iniciado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tampoco es este lugar para dar cuenta de los pormenores del caso, pero el fallo de la resolución resulta suficientemente expresivo:

“La directiva 2003/ 88 del Parlamento europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe ser interpretada en el sentido de que se opone a que una persona empleada por su supuesto empleador en virtud de un acuerdo de servicios que la considera trabajador autónomo sea calificada como “trabajador” en el sentido de la directiva, cuando dispone de las facultades:

- *de recurrir a subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a prestar;*
- *de aceptar o rechazar las diferentes tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o de establecer unilateralmente el número máximo de tales tareas;*
- *de proporcionar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador;*
- *de fijar sus propias horas de “trabajo” dentro de ciertos parámetros, y organizar su tiempo a su personal conveniencia y no atendiendo únicamente a los intereses del supuesto empleador”.*

Como ya se ha señalado, las características de la prestación que el Tribunal europeo considera cruciales para mantener la calificación jurídica realizada por las partes y rechazar la recalificación de la relación, han sido a menudo desconsideradas por muchos juzgados y tribunales españoles, que manejan una noción de trabajador extensiva que parece contrastar con la que deriva del Derecho europeo.

En realidad, en los Glovers concurren las tres últimas circunstancias destacadas por el Tribunal de Luxemburgo, y si no lo hace la primera, es porque han sido contratados como trabajadores autónomos económicamente dependiente y el art. 11. 2 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo prevé como requisito legal para ser TRADE “no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros”.

b) Países de nuestro entorno con una tradición legislativa similar a España como son Italia y Francia han avanzado normas dirigidas al trabajo en plataformas. En el primer caso, en noviembre de 2019 se aprobaba una ley que establece un nuevo esquema de relaciones laborales para trabajadores de reparto y de transporte de pasajeros en el que se reconoce el modelo de trabajo autónomo añadiendo nuevos derechos y obligaciones para las plataformas. Asimismo se reconoce la negociación colectiva dentro del trabajo independiente y la calificación de trabajo por cuenta ajena en caso de no existir un convenio y si el trabajador realice el servicio de forma permanente. La legislación francesa es desde nuestro punto de vista uno de los modelos de referencia, algo que Glovo y el sector, a través de Adigital, han venido defendiendo en España. Esta se puede resumir en un esquema de trabajo independiente con derechos reforzados que consolida el apoyo al trabajador en cuestiones tan importantes como coberturas en caso de accidente, transparencia, formación, indemnizaciones o espacios de diálogo consolidado entre empresas y trabajadores.

Así, en Italia, Glovo está trabajando con otras empresas y agentes sociales en promover un convenio colectivo innovador que establezca más derechos y coberturas para los repartidores manteniendo un esquema de trabajo independiente. Dicho acuerdo deberá hacerse efectivo antes de noviembre de este año. En Francia, el Gobierno acaba de anunciar la intención de desarrollar nuevas modificaciones a su actual legislación incorporando medidas relacionadas con la transparencia y nuevos derechos.

c) El otro territorio que consideramos debe ser tenido como referencia es California. Dicho Estado regula la relación laboral de los trabajadores de plataforma a través de la llamada Ley AB5, que ha sido un hito de política pública con trascendencia en nuestro país. Su entrada en vigor el 1 de 2020 no está siendo pacífica, su aplicación aún no es efectiva para gran cantidad de trabajadores generándose una deriva judicial con determinadas empresas. El propósito de la norma de establecer un criterio de amplia laboralización ha tenido un efecto rebote; ya que diversidad de colectivos de trabajadores consideran que el modelo de trabajo independiente es más idóneo para su situación profesional o porque consideran que la laboralización implica su exclusión de un modelo basado en el trabajo a demanda.

2.6 Un escenario complejo que precisa de políticas y regulaciones innovadoras

a) El panorama judicial descrito constituye para GLOVO un motivo de honda preocupación; se trata de un escenario de inseguridad jurídica que amenaza la interacción y beneficios que generamos para clientes, repartidores y negocios asociados. A ello se suman las consideraciones seguidas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre cómo debe ser la aproximación regulatoria a nuestra actividad con expresas menciones al modelo de legislación aprobado en 2019 en California, la AB5. Planteamiento que, como se ha dicho, se está viendo que no resuelve la conflictividad laboral y lleva a que colectivos de trabajadores de plataforma denuncien su exclusión resultante de una laboralización.

Algo similar acontece con el modelo de negocio, en el supuesto de que un criterio judicial o una reforma legal impusiesen la laboralización de los trabajadores de plataforma de forma general, ello exigiría una reconversión profunda del sector, de los repartidores y de los comercios que ofertan sus productos por el canal digital que ofrecemos; pues es obvio que el modelo abierto en el que cualquiera puede decidir acceder a la plataforma y definir con amplias dosis de libertad su plan de trabajo y su nivel de compromiso, habría que darlo por finiquitado. Por lo pronto, y como se ha expuesto en el apartado 2.3 de este documento, muchos repartidores quedarían fuera del modelo al ser los primeros beneficiados de las características de flexibilidad en el trabajo con las que hoy las prestaciones contratadas están concebidas.

3. NUESTRA PROPUESTA

Así las cosas, con el propósito de contribuir a definir un marco de seguridad jurídica que nos permita desarrollar nuestra actividad desde la certidumbre, así como continuar el proceso de expansión en marcha, y proteger mejor a los trabajadores de

plataforma, GLOVO quisiera hacer llegar a la Administración una serie de propuestas que entienda pueden permitir avanzar en la consecución de estos objetivos.

3. 1. Una regulación que observe la realidad del trabajador de plataforma

a) El presente texto de alegaciones apunta diversidad de hitos judiciales y regulatorios comparados así como diversidad de beneficios socioeconómicos de nuestra actividad, que muestran nuestro apoyo al diseño de una norma en España innovadora, garantista y competitiva para todos. Nuestra tesis siempre ha sido querer ser regulados, ya que la ambigüedad del actual ordenamiento jurídico sobre el trabajo en plataformas no beneficia a nadie.

b) Por todo lo anterior, desde Glovo queremos proponer que el Proyecto de Ley establezca un marco de flexibilidad recíprova y garantista donde se establezca un régimen que tenga en cuenta la realidad de aquellos trabajadores que optan por prestar servicios en Glovo. Este planteamiento se inspira en varios motivos:

- La realidad que estamos viendo en nuestra comunidad de Glovers, sus motivaciones y formas de trabajar con nosotros.
- Normas en vigor como las existentes en Francia, California o Italia; donde existen nuevos marcos de actuación.
- En propuestas como las que hemos venido planteando en los últimos años vinculadas a una modificación del TRADE.

Atendiendo a todo lo anterior, nuestra propuesta plantea:

i. Dar carta de naturaleza a un modelo laboral inspirado en la carta de derechos francesa, para que, **en términos constitutivos**, se cierre el debate judicial sobre la calificación jurídica y que se reconduzca a un modelo de trabajo independiente de prestación de servicio cuando se cumplan determinadas condiciones, a saber:

- El trabajador debe realizar su actividad profesional mediante la utilización de una o más plataformas digitales, entendiéndose por tales las empresas que operan como prestadoras de servicios de la sociedad de la información y ofrecen sus servicios a particulares y otras empresas a través del canal digital.
- Estas plataformas deben determinar las características de las prestaciones de servicios proporcionados o de los productos vendidos y fijar su precio.
- El trabajador debe prestar estos servicios con autonomía, no exclusividad y aportando los instrumentos de trabajo fundamentales para el desarrollo de la prestación, sin que tenga la consideración de tal la aplicación digital que al efecto proporciona o cuya utilización le alquila la empresa.
- La definición tiene por propósito definir el ámbito de aplicación de la nueva figura, que tiene en la utilización de la plataforma como mecanismo de intermediación de los servicios contratados su principal singularidad, así como excluir del mismo las prestaciones de servicio esporádicas.

Se conseguiría de esta forma vencer la incertidumbre legal y adaptar la norma a la singularidad de nuestro sector de actividad que viene dada por el hecho de que el trabajador que presta este tipo de servicios colabora indistintamente con varias plataformas y determina el momento en que trabajar.

ii. Se propone el reconocimiento explícito en favor de los trabajadores de plataforma de una serie de **derechos individuales inspirados por las normas francesa e italiana**, que vendrían a reforzar su estatus, a saber:

- El derecho al **pleno respeto de sus derechos fundamentales y, en particular, a su derecho a la igualdad y no discriminación**, así como a su tutela en los mismos términos que a los trabajadores subordinados. Se trata de un derecho que tienen reconocidos todos los trabajadores autónomos en la LETA, pero dada la especificidad del trabajo de plataformas sería conveniente remachar su virtualidad en este ámbito.
- El **derecho a prestar sus servicios para varias plataformas digitales** autoorganizando la prestación de los mismos.
- El **derecho a determinar con libertad los días y horas en los que va a prestar su trabajo** mediante la aceptación por su parte de aquellos días y franjas horarias que le convengan de entre los que la plataforma o plataformas le hayan ofertado.
- El **derecho a rechazar las ofertas de prestación de servicio** que la plataforma le haya hecho llegar y que no le convengan, siempre observando las reglas al efecto establecidas por la compañía, sin sufrir por ello penalización o sanción alguna.
- El derecho a **realizar el servicio intermediado con libertad**, sin que la plataforma ejerza sobre el trabajador ningún tipo de control más allá del relativo a la correcta utilización de la plataforma. La geolocalización, de existir, será un instrumento de comunicación entre los clientes de la plataforma (el vendedor que comercializa su producto, el que lo reparte y el consumidor) y no de control de la prestación de trabajo por parte de la plataforma.
- El **derecho a la formación profesional**. Las plataformas deberán prestar la formación profesional requerida para el desempeño de los servicios intermediados antes de su realización y cuantas veces una innovación en el dispositivo tecnológico o un cambio organizativo lo haga necesario.
- El **derecho a la formación para la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad vial**. Las plataformas deberán velar por la seguridad vial y la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio ofreciendo, al respecto, cumplida información/formación sobre el correcto desempeño de los servicios a prestar, así como de las medidas de seguridad que deban observarse durante el mismo. Esta información/formación será periódicamente actualizada y reiterada.

- La plataforma deberá asumir el **aseguramiento y, por tanto, la correspondiente cotización, de los riesgos profesionales del trabajador**, esto es, las coberturas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, deberá, mediante la contratación de una póliza de seguros en favor del prestador de servicios, asegurar su responsabilidad civil frente a terceros y aquellos otros riesgos que al efecto reglamentariamente se determinen.
- El derecho a que el **tratamiento de los datos** personales del trabajador por parte de la plataforma se lleve a cabo observando la normativa europea y española en materia de protección de datos. Igualmente estableciendo mecanismo.
- Definir **mecanismos de transparencia** que permitan prever y entender adecuadamente la operativa de la plataforma, sus algoritmos y términos & condiciones por parte de los trabajadores de plataforma.

El catálogo de derechos expuesto puede mejorar de forma significativa el nivel de tutela de los trabajadores de plataforma conjurando el riesgo hasta ahora existente de que esa ampliación de tutelas pueda ser interpretada como indicio de laboralidad. La clarificación de la calificación jurídica previa permite en efecto abundar en las tutelas de los trabajadores de plataforma. En este mismo sentido de robustecimiento de las tutelas, la Ley debe prever la posibilidad de que la plataforma, en ejercicio de su responsabilidad social, establezca unilateralmente o pacte con sus empresas clientes beneficios sociales a favor de los prestadores de servicios, sin que dichos beneficios puedan en ningún caso constituir una retribución en especie.

c) Asimismo, creemos que la nueva norma debería considerar en su aplicación la diversidad de relaciones que los repartidores establecen con nosotros. Por este motivo preveemos:

- Trabajadores esporádicos que dedican menos de 15 horas semanales por periodos inferiores a seis meses así como trabajadores con diversidad de clientes en los que el trabajo en Glovo es una parte complementaria. Más protección dentro de un modelo flexible e independiente.
- Trabajadores con dedicación plena superior a 30 horas semanales con una permanencia superior a seis meses en una plataforma y una mayor dirección desde la plataforma. Relación laboral especial o trabajo autónomo con un marco de protección reforzado.

d) En todo caso, un elemento fundamental de la nueva regulación, en caso que el Ministerio de Trabajo decidiera aprobar una norma con un criterio laboral único y general, si se quiere superar el escenario de inseguridad jurídica en el que nos movemos y garantizar tanto la continuidad de nuestros proyectos empresariales como del empleo creado, va a ser la previsión por la futura norma de **un régimen transitorio adecuado** que permita la adaptación al nuevo marco legal. Este régimen debiera, a nuestro juicio, primero, prever instrumentos que permitan cerrar el capítulo de debate judicial descrito que, como hemos visto, no ha sido consecuencia de una voluntad fraudulenta o elusiva de nadie sino del escenario legal incierto en el que se ha desarrollado el sector, así como saldar las responsabilidades que de tal escenario hayan podido derivarse y, en segundo lugar, establecer un período adaptativo al

modelo laboral que el nuevo marco legal establezca. Evidentemente, dependiendo de cual sea el nuevo modelo la transición desde el hoy generalizado en el sector será más o menos dificultosa y traumática, por ello proponemos el establecimiento de **“pasarelas”** de un modelo al otro, que faciliten el proceso transicional tanto a las empresas como a los trabajadores que se vean afectados.

3.2. Creación de un espacio de análisis y datos sobre el trabajo de plataformas en España

a) El Proyecto de Ley tiene una enorme trascendencia para todo el sector donde opera Glovo y para un gran número de trabajadores en España que utilizan nuestras empresas como vía de ingresos. Creemos imprescindible se realice un estudio de las personas para identificar el uso actual de las plataformas, sus condiciones, perfiles socioeconómicos y sus exigencias de mejora.

b) Relacionado con ese estudio, creemos que es conveniente integrar indicadores periódicos sobre estos trabajadores en la estadística pública.

c) Todo lo anterior contribuirá al diseño de políticas y regulaciones acordes a un ámbito en constante crecimiento con un papel clave en el futuro de nuestro mercado laboral.
