UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS

"Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo"

Autor:

Bach. Delgado Celis Jeyli Yuriko

Asesor:

Abog. Fernández Palomino Jesús Alicia

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LAMBAYEQUE, 2021

Tesis denominada "Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo", presentada para optar el título profesional de abogada, por:

……	…….
Bach. Delgado Celis Jeyli Yuriko	**Abog. Fernández Palomino Jesús Alicia**
Autor	**Asesor**

APROBADO POR:

……	……
Dr. Mondoñedo Valle Amador	**Dr. Anacleto Guerrero Víctor Ruperto**
Presidente	**Secretario**

……
Abog. Vargas Rodríguez César

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Hernán y Estela, y a los profesionales del Derecho que confiaron en mí durante mi etapa de pre y post grado: Luz Cabanillas, Roque Calonge y Lesly Shica.

Gracias por enseñarme con su ejemplo que el Derecho es la profesión más noble para construir un país más justo.

AGRADECIMIENTO

A los repartidores de Glovo en Chiclayo y microempresas por la información de primera mano sin la cual no hubiera sido posible realizar esta investigación.

INDICE
Contenido

DEDICATORIA…….…..... 3

AGRADECIMIENTO……..…..…. 4

INDICE……...……...…… 5

RESUMEN……...……...….. 8

ABSTRACT……...….…… 9

INTRODUCCIÓN……...…....….. 10

CAPITULO I…….…...…..…... 12

ASPECTOS METODOLOGICOS……..…..…...…. 12

1.1.Realidad Problemática……..…..…...….. 12

1.1.1. Planteamiento del Problema……...….. 12

1.1.2. Formulación del Problema…….....…..… 13

1.2.Justificación e Importancia del Estudio…….....…… 13

1.2.1. Justificación del Estudio…….……..…. 13

1.2.2. Importancia del Estudio…….…...…… 14

1.3.Objetivos……...…. 15

1.3.1. Objetivo General…… 15

1.3.2. Objetivos Específicos……... 15

1.4.Hipótesis……..… 15

1.5.Variables……..…… 15

1.5.1. Variable Independiente……..…… 15

1.5.2. Variable Dependiente……..….. 15

1.6.Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección…….…...…….…..…. 15

1.6.1. Métodos…….…..…….……. 15

1.6.1.1.Métodos Generales…….….....…..….…….. 15

1.6.1.1.1. Método Inductivo…….…….….….. 16

1.6.1.2.Métodos Específicos…….…..…….…….…… 16

1.6.2. Técnicas……...….….…… 16

1.6.2.1.Documentales…….…….…….….…… 16

1.6.2.2.Entrevistas…….….……...…….16

1.6.3. Instrumentos…….….…… 17

CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL…….….…. 17

2. MARCO TEÓRICO……..….…. 17

2.1.Antecedentes del problema……...…….….…… 17

2.2. Base teórica……..……..…… 18

2.2.1. Sección I: Situación laboral de los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo…….…….. 21

2.2.2. Sección II: Examen de indicios de laboralidad…… 22

2.2.3. Sección III: Fundamentos teóricos sobre la relación laboral entre los repartidores y Glovo ¿Existe relación laboral?..... 26

2.2.3.1.Aspectos generales…….. 26

2.2.3.2.Plataformas verticales y horizontales…….……... 31

2.2.3.3. ¿Las plataformas digitales deben ser consideradas empresas proveedoras de servicios o de servicios de sociedad de la información?..... 34

2.2.3.4. El trabajo del siglo XXI: Pago por resultados/ Gig economy o Economía de los trabajos esporádicos u ocasionales?..... 35

2.2.3.5.Nueva forma de subordinación: la teledisponibilidad…….…….. 37

2.2.3.6. Indicio clave: Medio de producción…….…… 40

2.2.3.7.Indicio clave: Poder de dirección y libertad de aceptar o rechazar pedidos……..…….41

2.3.Definición de términos……...……..…….. 42

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS……..……..…... 43

3.1. Entrevista a repartidores…….……...……. 43

3.2. Análisis…….…..…… 44

3.3. Resultados…….….…… 50

CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS……..….…. 53

4.1.Discusión de los resultados…….…… 53

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…… 57

CONCLUSIONES…….…. 57

RECOMENDACIONES……. 58

BIBLIOGRAFÍA…….…...…… 60

ANEXO (Contrato de locación de servicios de repartidores)…….…….……..…. 63

RESUMEN

Con la llegada de la plataforma digital de reparto Glovo desde el año 2019 a Chiclayo, cada vez más personas se unen a prestar sus servicios como repartidores. Sin embargo, al autodenominarse como plataforma digital de Economía Colaborativa cuya labor, según señalan, es ser meros intermediarios entre el cliente, repartidor y tienda, consideran a los repartidores como autónomos, negando así cualquier tipo de relación laboral. Conllevando así, a que no se reconozca ningún derecho laboral.

Por lo cual, interesa a la presente investigación hacer el análisis de la relación existente entre los repartidores y la empresa Glovo en Chiclayo. Buscando identificar, a través de la técnica de la triangulación de datos, los indicios de laboralidad necesarios que permitirán determinar la existencia de la relación laboral y por tanto, la vulneración de los derechos laborales de los repartidores.

Palabras clave: Glovo, plataforma digital, autónomos, relación laboral, indicios de laboralidad, repartidores.

ABSTRACT

With the arrival of the Glovo digital delivery platform since 2019 in Chiclayo, more and more people are joining to provide their services as riders. However, by calling itself a collaborative economy digital platform whose job, according to what they point out, is to be mere intermediaries between the customer, rider and store, it considers delivery people as self-employed, thus denying any type of employment relationship. Thus leading to the fact that no labor rights are recognized.

Therefore, this research is interested in analyzing the relationship between the riders and the Glovo company in Chiclayo. Seeking to identify, through the technique of triangulation of data, the indications of employment necessary that will allow to determine the existence of the employment relationship and therefore, the violation of the labor rights of the riders.

Keywords: Glovo, digital platform, freelancers, employment relationship, signs of employment, riders.

INTRODUCCION

El mundo de hoy presenta grandes desafíos, uno de ellos es el constante avance tecnológico el cual ha traído muchas bondades para relacionarnos e incluso para generar oportunidades de trabajo. Ante ello, una ola gigante ha venido conquistando el mercado internacional y son las aplicaciones de delivery como Glovo, para lo cual se discute si existe o no relación laboral entre los llamados "riders" o repartidores y la empresa. Es así que surgen preguntas claves que serán desarrolladas de lo general a lo particular como: ¿los elementos del contrato de trabajo deben adaptarse a los cambios tecnológicos? ¿es suficiente con los indicios tradicionales? ¿cuáles son los indicios que presenta el trabajo de los repartidores?

El presente trabajo pretende ser, además, un aporte al desarrollo del Derecho Laboral, puesto que este es un problema actual que no tiene desarrollo legal en el Perú y dada la importancia de tal vacío es que se ha tomado doctrina, tesis y jurisprudencia internacional así como información de primera mano de los repartidores de Glovo que permitieron que esta investigación sea lo más certera posible.

La tesis está dividida en seis capítulos, el primero *aspectos metodológicos*, describe la realidad problemática a fin de conocer la situación actual de los repartidores en materia laboral, además, se detalla la justificación e importancia del

estudio, los objetivos, hipótesis, variables y métodos para la recolección de datos; el segundo capítulo es el *marco teórico* se menciona los antecedentes del problemas y en adición, se subdivide en tres secciones: 1) situación laboral de los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo, 2) examen de indicios de laboralidad y 3) fundamentos teóricos sobre la relación laboral entre los repartidores y Glovo ¿Existe relación laboral? y considerando que la presente tesis tiene términos ligados a la tecnología y economía se culmina el tercer capítulo con la definición de cada uno de ellos; en el cuarto capítulo, *análisis y resultados*, se presentan los resultados de las entrevistas hechas a los repartidores y se analiza cada indicio presentado para determinar si corresponde o no una relación de trabajo y no civil; el quinto capítulo, contrastación de la hipótesis se discuten los resultados; el sexto capítulo, consiste en las conclusiones y recomendaciones; y por último, como anexo se adjunta el contrato de locación de servicios que vienen firmando los repartidores con la empresa Glovo.

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1.1. Planteamiento del problema

El siglo XXI nos ha traído la cuarta revolución industrial, la cual está cambiando la forma en la que los seres humanos trabajamos, siendo uno de los principales cambios: la digitalización. Esta última ha producido y sigue produciendo nuevos modelos de negocio siendo tan solo uno de ellos el caso de los repartidores de la plataforma digital Glovo.

La relación entre la empresa Glovo y los repartidores, es materia del presente estudio puesto que desde el año 2019 en Chiclayo, los repartidores están siendo contratados a través de un contrato civil y no de un contrato laboral lo cual conlleva a que no se le reconozcan derechos como a la seguridad social, beneficios sociales, gratificaciones, CTS e incluso la empresa por motivo del tipo de contratación que utiliza se desvincula de cualquier tipo de responsabilidad sobre garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los repartidores.

Glovo se autodenomina como plataforma digital de Economía colaborativa, cuya labor, según señalan, es ser meros intermediarios entre el cliente, repartidor y tienda. Esta empresa considera así a los repartidores como autónomos, negando cualquier tipo de relación laboral.

En el Perú, a la fecha no existe regulación ni sentencia que determine la laboralidad de la relación, a pesar que en países de Europa ya se viene discutiendo sobre ello desde hace algunos años a través del examen de indicios, concluyendo en muchos casos que deberían ser considerados trabajadores y no prestadores civiles. Cada día son más los repartidores que suscriben un contrato civil elaborado unilateralmente por Glovo, conllevando a que la tasa de precariedad laboral aumente y por tanto se sigan vulnerando sus derechos laborales.

1.1.2. Formulación del problema.

¿Existe relación entre la vulneración de los derechos laborales y los indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo?

1.2. Justificación e importancia del estudio.

1.2.1. Justificación del estudio.

Debido a que este modelo de negocio viene creciendo exponencialmente y siendo imitado por otros rubros por el bajo costo y altas ganancias que genera para las empresas al no considerarse –aún-que mantienen una relación laboral con sus repartidores, nos lleva a concluir que se requiere una urgente respuesta por parte del legislador peruano, ya que ante el silencio de la regulación laboral respecto a ellos, hace que se considere que no tienen relación laboral con estas empresas sino que por el contrario son considerados como trabajadores autónomos haciendo extensiva la precarización laboral a un número cada vez mayor de repartidores de

Glovo, más aún cuando en el presente año estos son llamados “los de primera línea” al ser parte del grupo laboral más solicitado ante la pandemia del Covid-19.

Corresponderá a la presente investigación desarrollar una propuesta orientada a cumplir con el fin protector del Derecho del Trabajo, desde un enfoque global, partiendo de las características de los nuevos modelos de negocio como género y el caso de los repartidores de la empresa Glovo como especie. De tal manera que, a través de los indicios de laboralidad analizados en los repartidores de Glovo en Chiclayo se justifique el carácter laboral de su relación.

1.2.2. Importancia del estudio.

La importancia del presente estudio es desarrollar las razones por las que este modelo de negocio promueve la precarización laboral y desprotección del Derecho del trabajo, al hacer un análisis profundo de los indicios de laboralidad a fin de determinar jurídica y doctrinariamente si les corresponde o no la protección del Derecho del Trabajo, específicamente a los repartidores de las plataformas digitales Glovo en Chiclayo.

Partiendo de la aplicación del principio de primacía de la realidad, al hacerse un análisis crítico de la forma de trabajo en la práctica de los repartidores de Glovo, permitirá determinar si corresponden ser considerados trabajadores y, de ser el caso, evitar así el aumento de precarización laboral que podría generar la equivocada aplicación e interpretación tradicional de los elementos del contrato de trabajo.

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la relación existente entre la vulneración de los derechos laborales y los indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Diagnosticar la situación laboral en la que se encuentran los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo.
- Examinar los indicios de laboralidad presentes en la relación entre los repartidores y la empresa Glovo-Chiclayo.
- Fundamentar teóricamente la existencia de relación laboral entre los repartidores y la empresa Glovo-Chiclayo.

1.4. Hipótesis

Existe relación entre la vulneración de los derechos laborales y los indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable independiente.

Vulneración de los derechos laborales.

1.5.2. Variable dependiente.

Indicios de laboralidad.

1.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.6.1. Métodos.

1.6.1.1. Métodos generales.

1.6.1.1.1. El Método Inductivo

La aplicación de este método ha permitido explorar y describir y luego, generar perspectivas teóricas, partiendo de lo particular para llegar a lo general. A través de entrevistas a personas y el análisis de datos se obtuvieron conclusiones. Se procedió caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva general.

1.6.1.2. Métodos específicos.

1.6.1.2.1. El Método de la observación.

Registro de datos a través de una serie de unidades de análisis (comportamientos o conductas de los repartidores, app de la empresa, contrato, notas periodísticas, forma de trabajo y hechos relevantes). Aspectos esenciales que permitirán formular preguntas que aporten con información objetiva a la investigación.

1.6.2. Técnicas.

1.6.2.1. Documentales

Se utilizarán fuentes bibliográficas en materia de Derecho del Trabajo, revistas, artículos periodísticos, y analizar principalmente el contrato de locación de servicios que son utilizados por la empresa Glovo para contratar repartidores.

1.6.2.2. Entrevistas

A través de la técnica de entrevistas semiestructuradas, como herramienta para recolectar datos, se tiene como fin, que los entrevistados (repartidor y representantes de tiendas locales afiliadas a Glovo) respondan a preguntas específicas sobre los indicios de laboralidad que son materia de estudio de la

presente investigación; posteriormente se otorga la posibilidad de que se explayen en narrar la forma en que opera esta empresa respecto a cada uno de ellos.

1.6.3. Instrumentos.

Entrevistas:

A través de entrevistas semiestructuradas se realizarán preguntas específicas con la libertad de introducir preguntas adicionales.

CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

2. MARCO TEORICO.

2.1. Antecedentes del problema.

Ramírez, T. (2020) refiere en su tesis que, constituye manifestación del poder fiscalizador y sancionador del empleador: valorización del desempeño de los repartidores por parte de los clientes; sumado a ello, se concluye que producto de la flexibilidad del tiempo y espacio no se necesitará una fiscalización rigurosa.

Este método que va de la mano con la tecnología resulta ser más eficiente que el método tradicional que conocemos, este último consiste en que el empleador fiscalice de forma presencial o por medio de un superior jerárquico al trabajador sobre su desempeño laboral. Áviles (citado por Ramírez, 2020) considera que actualmente se debe flexibilizar el concepto de subordinación, de acuerdo al tipo de

actividad que desempeña cada trabajador, como es el caso del modelo de las plataformas digitales.

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de España (2020) en respuesta al recurso de casación interpuesto contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ha resaltado la importancia de analizar los nuevos indicios de laboralidad. Eso debido a que, el derecho del trabajo ha presentado una evolución del requisito de dependencia-subordinación, el cual se ha flexibilizado. Explica que la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa.

Las innovaciones tecnológicas han generado que la prestación de servicios sean monitoreados a través de sistemas digitales. Por ello, es necesario adaptar e interpretar la ajenidad y dependencia ante esta nueva realidad.

Base teórica.

Sadi Dal Rosso (citado por Ribeiro de Olivera Silva, 2012) nos habla sobre la eliminación de los tiempos muertos en el trabajo, señalando que a partir de 1973 nos encontramos ante un nuevo sistema de trabajo *postfordismo*, la cual es denominada como *toyotismo*. A través del cual surge un *proceso de extracción de plusvalía relativa de tipo III*. Eso permite *la producción a tiempo justo*, sin dejar nada pendiente. Es así que, el nivel de producción depende exactamente de la demanda, lo que conlleva a que los trabajadores ante el crecimiento de la demanda,

deban hacer un trabajo más intenso y efectuar horas extras. Los tiempos de trabajo "muerto" desaparecen, elevando el grado de intensidad del trabajo. De modo que se debe estimular la productividad, puesto que los bienes deben ser producidos cada vez más en un tiempo menor, para atender prontamente a la demanda, que no está sujeta a esperar. Sin duda, todo ese proceso de aumento de la productividad ocasiona *una intensificación del trabajo jamás vista en la historia*, logrando con que en la misma jornada de trabajo los trabajadores produzcan mucho más que en el pasado. De ahí *el aumento peligroso de las enfermedades profesionales*.

Todolí (2018) afirma que la Economía de Plataformas no es un sector en sí mismo, sino que lo que hace es transformar sectores que ya existen en la economía. Por ejemplo, el reparto de pizzas a domicilio ya existía, pero llegaron las empresas Glovo, Rappi y Deliveroo y se hicieron rápidamente del mercado. La Economía de Plataformas o Economía Colaborativa no es un nuevo sector que crea de cero puestos de trabajo, sino que es una nueva forma de organizar el trabajo. Esto es importante porque el Derecho del Trabajo nace con la forma industrial de organización del trabajo y los jueces al resolver estas controversias se fijan en indicios clásicos, cuando deberían hacer el análisis de laboralidad basado en la nueva forma de organizar el trabajo, el cual tiene como pilar a la tecnología (Smartphone, celulares, aplicaciones, GPS). Las formas de producción son distintas pero la subordinación existe igualmente.

Por último, propone cuatro requisitos esenciales de laboralidad: GPS, control de evaluación de los clientes, la empresa elige el precio y cuando hay ajenidad en la marca.

Glovo se considera una prestadora de servicios de la sociedad de la información, y que intermedia entre el usuario y el cliente, y el usuario y el prestador.

Se presenta como intermediaria que no desarrolla el producto que se ofrece a través de la misma, aplicando sus energías en la creación de un soporte tecnológico. Estas empresas se autoetiquetan como plataformas que se desarrollan dentro del ámbito de la Economía Colaborativa.

En diversas sentencias que analizan la laboralidad de los repartidores, se ha determinado que este tipo de empresas prestan un servicio específico, se insertan en un sector concreto (en este caso: reparto), establecen un sistema de retribución, inciden en el precio del servicio (lo fijan), controlan a los prestadores de servicios (estableciendo procesos de selección en algunos casos como un sistema de retroalimentación de las opiniones de los clientes), además fiscalizan al prestador a través de las propias plataformas y utilizan sistemas de geolocalización.

Sin embargo, existen posturas contrarias por cada país. Los países que consideran que este tipo de empresas son intermediarias son: España, Francia y Brasil. Los que consideran que estas plataformas en realidad tienen un vínculo

laboral con el repartidor (postura a favor) son: Reino Unido, España, Países Bajos, Italia, Argentina, Alemania, EEUU y Australia.

2.1.1. SECCIÓN I: SITUACIÓN LABORAL DE LOS REPARTIDORES DE LA EMPRESA GLOVO-CHICLAYO

Glovo es una aplicación de celular similar a Uber, solo que se diferencia en el rubro, que permite a sus usuarios comprar productos de comida o farmacia en cualquier momento, y para cumplir con tal finalidad son los repartidores de Glovo quienes realizan tal labor en menos de una hora.

Asimismo, la app se divide en diversas categorías para ayudar al consumidor a hacer sus pedidos, sugiriéndole incluso promociones y restaurantes. Por último, la aplicación de Glovo cuenta con un geolocalizador en tiempo real que permite al cliente ver el recorrido y el nombre del repartidor que realizará el servicio delivery.

Los repartidores firman un contrato de locación de servicios con la empresa Glovo en Chiclayo antes de empezar a desempeñar sus actividades y por lo tanto al ser un contrato civil el que firman, la empresa Glovo no cubre gastos como: seguro contra accidentes, seguro social de salud, gratificaciones legales, beneficios sociales y vacaciones.

En tal contrato, Glovo se define como una empresa cuya actividad principal es el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica, que intermedia la entrega de productos entre las tiendas locales y los usuarios.

La jornada de trabajo, señala Glovo, que es libre, sin embargo en la práctica

cada jueves puedes elegir tu horario de acuerdo a las horas que la propia empresa señala como disponibles. Si rechazas pedidos, entonces tendrás menos puntajes y por tanto menos horas disponibles para trabajar en la próxima serie de horas que "suelte" la empresa.

2.1.2. SECCIÓN II: EXAMEN DE INDICIOS DE LABORALIDAD

El punto de partida para determinar la existencia de la relación laboral en casos donde no existe un contrato de trabajo es aplicando el principio de primacía de la realidad.

> El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia al primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Plá Rodríguez, 1998, p.313)

Siendo este principio, muestra del carácter tuitivo del Derecho Laboral, el cual lo recoge como uno de sus principios rectores. Por tal motivo, el artículo 2° de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) y su Reglamento, advierte como uno de los principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo al principio de primacía de la realidad.

En el caso materia de investigación, debemos analizar a través de este principio si existe relación laboral entre los repartidores y la empresa Glovo en Chiclayo.

Es así que, analizaremos las características de un contrato civil -modalidad de contrato utilizada por Glovo- para entablar una relación con los repartidores.

Para lo cual tomaremos como base los rasgos sintomáticos señalados en sentencias de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional que nos permitirán determinar indicios que sumados a los elementos del contrato de trabajo, nos ayudarán a definir si un contrato es laboral o no.

Entre las diferencias entre el contrato de prestación de servicios de naturaleza civil y el contrato de trabajo tenemos: 1) modalidad en la ejecución de las tareas: Mientras que en el contrato de locación de servicios el locador no está sujeto a control directo y utiliza sus propias herramientas para el desempeño de sus labores, en el contrato de trabajo está sujeto a control y es la propia empresa quien debe otorgar las herramientas de trabajo; 2) jornada y horario de la prestación: El locador no está sujeto a una jornada máxima de trabajo ni tiene horario de entrada y salida, en cambio el trabajador sí está sujeto a una jornada máxima y un horario de trabajo; 3) lugar de la ejecución: El locador puede desempeñarse fuera del ámbito del domicilio del comitente, sin embargo el trabajador debe desempeñarse en el ámbito físico establecido por el empleador (Puntriano, C & Valderrama, L. & Gonzales, L., 2019).

El segundo paso para determinar la laboralidad es si se cumplen con cada uno de los elementos del contrato de trabajo, los cuales son principalmente tres: Prestación personal, remuneración y subordinación.

Prestación personal: Debe ser de forma personal y directa, el trabajador debe ser una persona natural. “De lo contrario, esto da origen a que los empleadores opten por contratar a personas jurídicas para que realicen el trabajo, desvirtuándose con ello la naturaleza del contrato laboral” (Puntriano et. al., 2019, p. 50).

Remuneración: Es la contraprestación que recibe el trabajador por el trabajo realizado. "(…) la actividad realizada por el trabajador tiene carácter oneroso, por lo que recibirá un pago que será calculado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por ocasión de ventas o cobranzas, por participación en utilidades, etc" (Puntriano et. al., 2019, p.51).

Subordinación: Es el elemento que define claramente la relación entre empleador y trabajador, porque implica el poder de dirección y fiscalización que tiene respecto a las labores realizadas.

> El estado de subordinación permite que el empleador tenga el derecho de dirigir al trabajador que se encuentra bajo su dependencia a través del dictado de órdenes o la imposición de condiciones y reglamentos. Implica, entonces, la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las diligencias establecidas por el empleador para una mejor organización de la actividad productiva, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo como al tiempo en que este debe ser cumplido. (Puntriano, et.al., 2019, p. 53)

Toyama (2008) afirma: La subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios.

A nivel comparado, el Tribunal Supremo de España ha fallado que los repartidores (riders) son falsos autónomos. Uno de los indicios detectados son los algoritmos que se utilizan en las plataformas digitales de reparto.

Los algoritmos son fórmulas secretas que utilizan las plataformas digitales como factor de medición y fiscalización. Por ejemplo, marcan el tiempo en que se entrega el pedido, los puntos acumulados por el repartidor.

Sin embargo, los repartidores no saben cómo funciona ese algoritmo, no es un sistema que ellos puedan predecir, por ejemplo si su valoración disminuye no saben con total certeza la razón.

Como señala Ana Fuentes (2020), en el artículo “La otra precariedad de los riders”, quizás eso se deba a que el repartidor llegó tarde y el cliente no le dio una valoración positiva, pero eso, el repartidor nunca lo sabrá y menos podrá justificarse. Lo peor es que eso conlleva a que los puntos bajen y por tanto se le asignen menos horas de trabajo. La plataforma lleva un control exhaustivo del tiempo útil y su ubicación; ellos desconocen los criterios que les juzgan. Esa asimetría es parte de la precariedad de los repartidores.

Respecto a la precariedad, no solo consistiría en los derechos laborales no otorgados mencionados en el capítulo primero de la presente investigación, sino que también el control de los algoritmos puede llevar a problemas de seguridad y salud en el trabajo, como lo ocurrido en China donde la revista Renwu publicó el testimonio de varios repartidores que confesaron que la obsesión porque sus tiempos de entrega sean cortos y así no recibir baja calificación los estaba matando (física y psicológicamente).

Según el artículo de Ana Fuentes en el diario El País de España, cientos de repartidores mueren cada año por circular demasiado rápido para no perder encargos y mejorar su puntuación. Un antiguo gerente contaba que hace cuatro años fijaban el límite de una hora para entregar un pedido a tres kilómetros. En 2017, el mismo encargo debía efectuarse en 45 minutos. En 2018, en poco más de media hora. Muchas rutas venían calculadas en línea recta, sin tener en cuenta las calles

cortadas, el mal tiempo o los tiempos de espera en los ascensores. Los trabajadores llegaban a bajarse de la moto e ir corriendo o incluso coger taxis que pagaban de su bolsillo.

2.1.3. SECCIÓN III: Fundamentos teóricos sobre la relación entre los repartidores y Glovo. ¿Existe relación laboral?

2.1.3.1. Aspectos generales

El siglo XXI y la cuarta revolución industrial ha traído como consecuencia nuevos tipos de empleo, que con el paso de los años siguen cambiando la forma de trabajar y por ende el concepto tradicional del trabajo no es suficiente para proteger a las personas que trabajan y trabajarían para tales y futuras empresas.

Al respecto, sobre el impacto en la organización del trabajo, el autor uruguayo Cedrola Spremolla, Gerardo (2017) en su artículo denominado *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales* señala que el trabajo en la era digital hace que cambie nuestro concepto del lugar de trabajo, puesto que este pasará de estar atado a un ambiente físico a estar en la palma de la mano y esta movilidad destruye las ataduras a horarios, edificios, lugares o un entorno determinado.

Esto es así, porque las empresas desean aprovechar al máximo el tiempo del trabajador, teniendo dos objetivos puntuales: Aumentar las ganancias y reducir los costos. En consecuencia, se utilizan las herramientas digitales como aplicaciones en celulares o software en los equipos de trabajo para eliminar los tiempos muertos y aumentar el ritmo de trabajo.

El citado autor hace una interesante división de los nuevos modelos de

negocio. En el presente estudio solo nos centraremos en la división que hace el autor respecto al tipo de negocio "según la forma de desarrollar la actividad que configura el negocio", los cuales son:

1. Obsesionados por el costo

- Son aquellos cuya línea de acción fundamental es reducir drásticamente los costos operativos de las compañías.
- El costo baja claramente, atrayendo más público y haciendo más rentables las rutas.
- Se trata de eliminar costos superfluos y organizarse para aprovechar que las economías de escala alcancen utilización y experiencia en beneficio de los clientes.

En conclusión, todo lo que no crea valor para los consumidores debe eliminarse.

2. De plataforma

- Suponen el desarrollo de una plataforma digital-informático desde la cual el cliente se vincula y a partir de tal conexión, se desarrolla el negocio.
- Esto supone además una gran diversidad de formas de interactuar con la plataforma y de trabajar para las mismas.

Ejemplos de este tipo de modelo: Ebay, Uber, Airbnb, Glovo, Rappi, etc.

3. Globales

Surgen como empresas de carácter local, pero rápidamente se abren al mundo.

4. Obsesionados por la búsqueda de la excelencia

Se caracterizan por focalizarse en la innovación.

Estos diversos tipos de modelos de negocio generan impacto sobre la forma de trabajar.

En consecuencia, las características del trabajo del futuro son:

1) Trabajo basado en el talento

Capacidad de hacer, de crear, de innovar y de adaptarse a los requerimientos de las nuevas formas de trabajar.

2) Cambiante

La evolución tecnológica no se detiene, los contenidos de las tareas serán permanentemente cambiantes.

3) Conectividad

Se promueve el trabajo colaborativo a través de la interconexión debido a que en el trabajo del futuro ya no es requisito el lugar o espacio físico sino la hiperconectividad.

4) Competitivo

Los mercados se expanden tanto que contratarán personas sin registrarlas en planilla y sin la necesidad de estar en la ubicación geográfica de la empresa.

5) Entorno digital

El trabajo del futuro debe tener la capacidad de interactuar digitalmente porque vivimos cada vez más en un entorno digital.

6) Trabajo inteligente y flexible

Esto significa que el trabajo puede realizarse no necesariamente en el horario de trabajo y desde los lugares habituales. De esta manera, el concepto de

jornada laboral fija y de control de procesos durante la misma, se desnaturaliza, dado que la jornada se vuelve flexible y lo que importa es el resultado de las tareas y no los procesos que configuran el desarrollo de las mismas (modelo de pago por resultados).

Cabe entonces preguntarse si todo ello no debería impactar sobre la regulación laboral.

Respecto a las plataformas de trabajo y empleo, la autora española Castellano Burguillo, Emilia (2017) en su artículo *Plataformas de empleo y plataformas de trabajo* que fue parte del libro *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* de la Unión Europea, señala que si bien "la Economía Colaborativa da lugar a precios más bajos para los consumidores, aumenta el empleo y beneficia a los empleados al permitir horarios más flexibles" (pág. 269), también es cierto que "se debe evaluar la necesidad de modernizar la legislación social y laboral, de modo que los derechos laborales y los sistemas de bienestar social existentes puedan preservarse también en el mercado de trabajo digital" (pág. 272).

Esta imperante necesidad tiene como principal motivo, que la creación de nuevas formas de trabajo no debe tener como consecuencia el recorte de derechos laborales como vacaciones, horas extras, utilidades, gratificación, CTS e incluso pérdida del seguro social; ya que estas nuevas formas de trabajo que aparentemente se muestran muy flexibles para el trabajador, también son sumamente rentables para las empresas, quienes maximizan sus ingresos y reducen considerablemente los costos, al reducir a cero los tiempos muertos del trabajador.

En efecto, el recorte de derechos laborales es una realidad pues como lo señaló la Conferencia Europea de Sindicatos en su Resolución sobre "cómo abordar los nuevos retos digitales para el mundo del trabajo, en particular el trabajo colaborativo" (25 y 26 de octubre de 2017):

> "La economía de plataforma apenas ha comenzado a desarrollarse: este nuevo segmento del mercado laboral tiene el potencial de desarrollarse exponencialmente y abarcar una amplia gama de servicios e industrias." (pág. 1)
>
> "A menudo las promesas no se cumplen: las plataformas en línea anuncian mayor libertad, flexibilidad y control, mientras que en realidad los trabajadores reportan niveles extremos de control, trabajos poco cualificados, modestamente remunerados (con paga o ninguna posibilidad de que los trabajadores negocien su remuneración con la plataforma), a menudo asociados con condiciones de trabajo precarias, sin protecciones para la salud y la seguridad y sin posibilidad de elección" (pág. 2)

Asimismo la autora menciona que el elemento "ánimo de lucro" desnaturaliza la esencia de la Economía Colaborativa, ya que tal elemento convierte cualquier modelo "colaborativo" en una actividad económica sujeta a normas imperativas del sector aunque se preste por plataformas digitales.

Este nuevo modelo de negocio de las plataformas digitales, hasta la fecha no ha sido regulado en nuestro país, en puntos como: aspecto fiscal, laboral, protección de datos, derecho de los consumidores. A diferencia de otros países de

Europa donde ya se discute que se trataría de competencia desleal e incluso se han creado leyes especiales para ello. Otros países europeos simplemente han decidido prohibir su ingreso.

Pocos son los países que han decidido tomar una decisión clara para evitar que los años de discusión afecten a las personas que operan para plataformas digitales, tal es el caso de Francia, que tomó como criterio para darse de alta a la seguridad social y cotizar como cualquier otro trabajador: el **nivel de ingresos obtenidos**; sea por alquiler de una vivienda o de un coche (caso Uber).

2.1.3.2. Plataformas verticales y horizontales

Las plataformas digitales existentes a la fecha como Uber, Glovo, Rappi, Deliveroo, Airbnb, Cabify, etc. se autocalifican como **plataformas de servicio de la sociedad de la información**, no se consideran como servicio electrónico de intermediación ni como empresas de actividad de transporte, reparto, limpieza o alquileres; por lo tanto no tienen relación laboral con los taxistas, repartidores o en general, personas que operan para ellos.

Entonces, para determinar si las plataformas antes mencionadas no deben ser objeto de regulación del Derecho del Trabajo cabe preguntarse ¿qué es un servicio de la sociedad de la información?, pues es todo servicio prestado a cambio de una remuneración, por vía electrónica, a distancia y a petición individual.

Conforme señala Calvo Gallego, Javier (2017) en su artículo titulado *Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el Derecho del Trabajo* que fue parte del libro *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* de la

Unión Europea: “El problema con el que finalmente nos enfrentamos se plantea cuando junto a estas plataformas “horizontales”, dotados de unas mínimas reglas, que únicamente facilitan el encuentro real entre oferentes y demandantes en el uso temporal de bienes y servicios, aparecen, como decimos, plataformas fuertemente integradas desde una perspectiva vertical” (pág. 353).

En efecto, es importante diferenciar al concepto de plataforma horizontal y vertical, puesto que el primero sí constituye realmente Economía colaborativa y, por el contrario, el segundo debe ser objeto de regulación laboral.

El autor citado refiere que:

> “Nos encontramos ante una plataforma horizontal abierta al comercio de una amplia gama de productos o servicios y en el que las reglas se limitan a la configuración general del mismo, creando simplemente un espacio virtual donde libremente las partes pueden encontrarse y negociar las condiciones fundamentales del intercambio, resultando evidente que el titular de la plataforma solo crea este mercado actuando como una empresa de servicios de la sociedad de la información que fomenta el encuentro entre oferentes y demandantes cuyas características personales y profesionales sí son valoradas y entran en concurso y competencia entre sí.
>
> En cambio, cuando nos encontramos ante una plataforma estrictamente vertical y profundamente integrada, en la que bajo la apariencia de la creación de un mercado, lo que hace realmente es construir una auténtica organización productiva en línea o en red,

> fija los precios de los servicios y señala las condiciones básicas en las que estos han de prestarse –los elementos centrales del negocio aparentemente subyacente- impidiendo en gran parte la individualización de los teóricos prestatarios, la competencia entre los mismos y la capacidad de negociación entre estos y los teóricos usuarios, cuando, en definitiva, el poder organizativo de la plataforma hace que lo que solicitemos no sea realmente el servicio de un concreto prestador, seleccionando en función de sus características específicas, sino un servicio identificado incluso por y con la misma plataforma." (pág. 355)

De tal manera que, para verificar si las plataformas digitales de Economía colaborativa que conocemos se subsumirían en el concepto de plataformas verticales, la Comisión Europea ha señalado que es importante el elemento "nivel de control e influencia" que las plataformas ejercen sobre el prestador de tales servicios, señalando así 3 indicios claves a evaluar:

1. **El precio del servicio**

Si la plataforma colaborativa fija o no el precio final que debe pagar el usuario como beneficiario del servicio subyacente, o, solo recomienda un precio.

2. **La determinación de otras condiciones contractuales clave**

Analizar si la plataforma colaborativa establece o no los términos y condiciones distintos del precio que determinan la relación contractual entre el prestador de los servicios subyacentes y el usuario (por ejemplo, dando instrucciones obligatorias sobre la prestación del servicio, incluida cualquier obligación de prestarlo).

3. **La propiedad de los activos igualmente centrales para el desarrollo del servicio físico o no electrónico**

Si la plataforma es o no la titular de los activos clave para prestar el servicio subyacente.

En palabras de la propia Comisión, cuando se cumpliesen estos tres criterios habría indicios claros de que la plataforma colaborativa ejerce una influencia o control significativo sobre el prestador del servicio subyacente, lo que puede indicar a su vez que debe considerarse que presta también el servicio subyacente (además de un servicio de la sociedad de la información).

Por lo tanto, podemos concluir que las plataformas digitales de economía colaborativa presentes en el mercado se subsumen en el concepto de plataformas verticales.

2.1.3.3. ¿Las plataformas digitales deben ser consideradas empresas proveedoras de servicios o de servicio de sociedad de la información?

Para dar respuesta a esta pregunta clave para iniciar el análisis de si corresponde o no que tengan relación laboral con sus operadores, detallaré el caso específico de Uber, pionera de este modelo, en las que tenemos indicios claves de su nivel de control como:

- Por su grado de integración y control sobre la prestación de transporte.
- Por la fijación de su precio, en función incluso de la demanda de los consumidores.
- Por la prohibición de propinas.

- Por el proceso de selección de sus conductores.
- Por las características requeridas a los vehículos.
- Por las imposiciones en la prestación del servicio derivados del denominado "Manual del conductor aparentemente orientativo, pero en la práctica vinculante.
- Por las posibilidades de "desconexión" de estos mismos transportistas ligados en ocasiones a la valoración, aparentemente realizada por los usuarios, pero asumida como propia por la plataforma/aplicación.

Podemos concluir que no se trata de una plataforma de servicio de la sociedad de la información, sino de una proveedora de servicios, y en este caso particular de empresa y servicios de transporte. Dado que de ser el primer caso no tendrían un nivel de control tan fuerte y tan solo debieran limitarse a facilitar el encuentro entre usuario y conductor, dejando la capacidad de negociación y servicio al libre arbitrio de ambos.

2.1.3.4. El trabajo del siglo XXI: Pago por resultados/ Gig-economy o Economía de los trabajos esporádicos u ocasionales

Las plataformas digitales han establecido un modelo donde el pago depende únicamente del número de tareas que cumplas. Esto último nos pone a pensar en que se podría equiparar a un contrato civil de locación de servicios como ellos mismos denominan a la relación que tienen con el repartidor, pero no es el caso debido a que para que se cumplan los requisitos de un contrato civil no habría tanto

control sobre la forma en que se debe realizar el trabajo, sino únicamente se debe evaluar el resultado.

Tal como hemos ejemplificado líneas arriba acerca del nivel de control de Uber, las demás plataformas digitales también establecen niveles de control elevados que hacen pensar que se trataría de un contrato laboral disfrazado de otras formas civiles de contratación.

Es así que, se hace imprescindible cambiar el concepto tradicional de remuneración en el cual se paga por el número de horas **consecutivas** presentes en el trabajo, y comenzar a pensar en un concepto acorde con el trabajo en la era digital, donde se aprovechan herramientas como el internet para medir la productividad del trabajador. De tal manera que, aprovechando que ya se cuenta con estas herramientas desde el celular o cualquier otro medio digital, el empleador aprovecha al máximo el tiempo del trabajador y reduce a cero los tiempos muertos que éste pueda tener, para así reducir costos y optimizar sus ganancias.

Para reforzar la idea, el autor español Calvo Gallego, Javier en su artículo *Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el Derecho del Trabajo* que fue parte del libro *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* de la Unión Europea, señala:

> "(…) lo que se solicita no es ya tanto una persona para la prestación de un servicio, sino, y al menos aparentemente, la obra o servicio en sí, en un proceso de llamativa cosificación y

> despersonalización del objeto del contrato unido a una eliminación de los tiempos improductivos.
>
> (…) cuando nos encontremos ante una única relación materialmente continuada, aunque formalmente se pretenda articular o modular mediante sucesivos y aparentes "encargos" solo formalmente separados, creemos que la primacía de la realidad debiera conducirnos a rechazarse esta ocasionalidad que parece actuar, como decimos, en contra de la laboralidad de tales relaciones." (pág. 380)

2.1.3.5. Nueva forma de subordinación: La teledisponibilidad

Otro de los cambios en el modo de trabajar que va de la mano con la llegada de la tecnología, además del anteriormente mencionado (pago por resultados y no por horario continuo), es la teledisponibilidad o también denominada "dependencia a distancia".

Entre las prácticas que ya se vienen desarrollando de manera formal en nuestro país y en el mundo tenemos al: teletrabajo, trabajo de retén o "de guardia" o "a disposición" de los médicos. Los cuales consisten en la obligación de trabajar ante la llamada en cualquier momento del empleador, con la consiguiente obligación de estar localizable y alerta a la posible llamada y orden del empleador. Estas formas de trabajo son protegidas por el Derecho Laboral y no son consideradas formas civiles de contratación. Incluso se viene debatiendo acerca del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, ya que este excesivo control

atenta contra el derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar del trabajador.

Es de suma importancia hablar de esta nueva forma de subordinación, porque constituye un indicio importante para determinar si existe o no relación laboral. Para el caso concreto del presente tema de tesis, donde verificar la precarización debemos de partir por calificar si existe o no relación laboral en las plataformas digitales como Glovo o Rappi. En el siguiente capítulo detallaré las características del modelo Glovo, que es similar al modelo Uber pero aplicado al rubro de reparto, pero antes de eso, en este subcapítulo es importante adelantar que una de las formas de control que hace esta plataforma digital con sus repartidores es que estos estén alertas a su llamado o notificación de la orden de un pedido por lo que encajaría con este nuevo indicio de subordinación.

Las empresas de plataformas digitales justifican, por el contrario, que la teledependencia que tienen los repartidores o conductores es más bien sinónimo de flexibilidad en la forma de trabajar porque estas personas pueden realizar otro tipo de servicios principales en el tiempo que no materializan los pedidos, por ende, no tendrían relación laboral con ellos.

Acerca de la teledependencia en las nuevas tecnologías (como las plataformas digitales) el autor uruguayo Raso Delgue, Juan en su artículo *Nuevas tecnologías: Conflictos entre el interés de la empresa y la vida privada del trabajador* señala: “Las nuevas tecnologías han tenido un impacto profundo en todos los aspectos de la vida cotidiana. En particular, han marcado su presencia en las diversas formas de organización del trabajo y en la propia actividad y vida

privada de los trabajadores. (…) ha cambiado la morfología de la subordinación (hablamos de teledependencia) (…)" (pág. 4)

Por lo tanto, no se puede concluir que el hecho que una persona esté sujeta al llamado del empleador y no deba estar presente trabajando físicamente horas continuas en una empresa sea motivo para concluir que no exista relación laboral; a pesar de que se obtengan aparentes ventajas como mayor libertad de desplazamientos y relación con su hogar.

Por lo tanto, hablamos de una nueva visión de uno de los tres elementos de la relación laboral: la dependencia o subordinación; que brillantemente desarrolla la autora española Sierra Benítez, Esperanza Macarena citando al autor Montoya Melgar (pp. 41 y 42 del libro Derecho del Trabajo) en su artículo *El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*, la cual afirma:

> En realidad la noción de dependencia tradicional ha sufrido un proceso de flexibilización que permite identificarla con el "aspecto pasivo de los poderes de mando del empresario". Cuando se habla de dependencia no se parte de la estricta sumisión del trabajador al empresario en orden al tiempo, lugar y modo de la prestación laboral sino como ha calificado la jurisprudencia el sometimiento del trabajador al poder de organización o "en la inserción en el círculo rector y disciplinario empresarial."(pág. 11)

Aunado a ello, sobre el cambio tradicional de la visión actual de la dependencia, dos sentencias del Tribunal Supremo de España señalan:

> "En definitiva, y por lo que al requisito fundamental de la dependencia se refiere, es preciso tener en cuenta que **no es necesaria una subordinación absoluta**, sino únicamente la inclusión en el ámbito organizativo y rector de la empresa (STS 27 de mayo de 1992, RJ 1992/3678), así como en el ámbito disciplinario del empresario (STS 14 de marzo 2005, RJ 2005/4175), y además el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre a través de la empresa (…)"

Recordemos que cuando se desarrollaron doctrinariamente los tres elementos clásicos del contrato de trabajo no existían las herramientas tecnológicas que tenemos actualmente, por lo que la aplicación del check list laboral al momento de calificar si una relación es laboral o no, debe tomar en cuenta la llegada de la tecnología con su consiguiente forma de control laboral.

2.1.3.6. Indicio clave: Medio de producción

Las plataformas digitales objeto de estudio insisten en que a pesar del aparente nivel de control que tengan, deben denominárseles como empresas de servicios de la información ya que de ser lo contrario tendrían que ser ellos los que proporcionen el medio de producción principal como lo serían: el auto al conductor de Uber, la moto/bicicleta al repartidor de Glovo o Rappi, el local de alquiler a Airbnb; pero tal no es el caso, sino que señalan que son los mismos "colaboradores" quienes son dueños de ese medio de producción, y que por lo tanto no se cumpliría con un indicio clave del check list de indicios que se aplica en el Derecho del Trabajo como lo es: ¿quién proporciona el medio de producción?.

Al respecto, es necesario hacer énfasis que el medio de producción no debe ser entendido desde un aspecto superficial sino que el factor "medio de producción" en el Derecho del Trabajo es aquel sin el cual no se podría de ninguna manera desarrollar la actividad y ese medio de producción **principal y fundamental** es la tecnología (app-plataforma digital); sin esa aplicación no sería posible que el usuario haga pedidos de taxi, delivery, limpieza, etc.; y el medio de producción como el taxi, moto, bicicleta, etc. constituirían medios **accesorios** ya que serían instrumentos insignificantes en la dinámica, gestión y control organizativo de la sociedad. Entonces, al ser empresas como Uber, Glovo, Rappi, Deliveroo, etc. dueñas de ese medio de producción, quedaría desvirtuada su defensa de que son meros intermediarios sino que son auténticos prestatarios del servicio subyacente.

2.1.3.7. Indicio clave: Poder de dirección y libertad de aceptar o rechazar pedidos

Según un Informe de la Inspección de Trabajo en Catalunya: "Uber puede "desactivar" al conductor que rechace demasiados viajes, del mismo modo que la plataforma se reserva igualmente el derecho a desactivar al conductor si no trabaja en al menos 180 días y todo ello tras recordar la presencia de un sistema de incentivos en atención a la realización de una conexión semanal mínima, o de que Uber "espere" que sus conductores acepten todos los viajes."

Asimismo, se puede desactivar al conductor (caso Uber) o repartidor (caso Glovo, Rappi, Deliveroo) si tiene baja valoración del cliente o si incumple pedidos. Esa desactivación en el Derecho del Trabajo sería equiparable al despido por falta grave. Además, la desactivación no es la única forma de control post-servicio, sino,

que estas plataformas asignan tareas de acuerdo a la valoración que el cliente otorga o al nivel de actividad que el prestador del servicio haga (mientras más trabajes, más pedidos se te asignará), así que en la práctica esta sería una forma sutil de obligar a que se acepten todos los pedidos y se trabaje más debido a la preferencia entre prestadores del servicio. Concluimos así que el argumento de la libertad del prestador de aceptar o rechazar pedidos va de la mano con posibles sanciones como la desactivación o menor asignación de tareas.

Otra manifestación del poder de dirección son los aspectos clave que impone la empresa como lo son la vestimenta, la apariencia y el aseo, la creación de un ambiente (incluso mediante recomendaciones sobre el tipo de música en el vehículo), la forma de recepción o incluso la forma de atención al cliente. Por lo que si se tratase de una verdadera Economía colaborativa (plataforma horizontal) todas esas manifestaciones del poder de dirección no se presentarían.

2.2. Definición de términos.

Plataforma digital: Es un lugar de internet, portal o cibersitio, que sirve para almacenar diferentes tipos de información tanto personal como a nivel de negocios.

Economía colaborativa: El consumo colaborativo o economía colaborativa se define como una interacción entre dos o más sujetos, a través de medios digitalizados o no, que satisface una necesidad (no necesariamente real), a una o más personas.

Aplicación móvil o app: Es ejecutada en teléfonos, inteligentes, tabletas y otros dispositivos móviles. Este tipo de aplicaciones permiten al usuario efectuar

un variado conjunto de tareas – profesional, de ocio, educativas, de acceso a servicios, etc.

Primacía de la realidad: Principio del Derecho Laboral que señala que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en los hechos.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS

Se realizó una encuesta a 30 repartidores de Glovo en Chiclayo, los cuales respondieron diez (10) preguntas semi-abiertas que nos permitirán conocer el modo de trabajo de ellos.

3.1. Entrevista a repartidores

A los repartidores entrevistados se les hizo una serie de preguntas semi-abiertas acerca de la forma de trabajo en Glovo. Estas preguntas fueron:

P.1.: ¿Se puede rechazar los pedidos de clientes?

P.2.: ¿Existe un control en la ruta del pedido?

P.3.: En la app Glovo, al hacer un pedido se observa que los clientes pueden valorar a través de like o dislike, ¿esto tiene consecuencias para el repartidor y si es así cuáles serían éstas?

P.4.: ¿Se tiene un tiempo establecido para hacer el reparto?

P.5.: De acuerdo a lo señalado en la pregunta 3, ¿en qué consiste el sistema de puntuación que maneja Glovo?

P.6.: ¿Es necesario tener experiencia para ser repartidor en Glovo?

P.7.: Glovo afirma que el repartidor tiene libertad de elegir las horas que desee para trabajar, ¿cómo es el sistema de reparto de horas?

P.8.: ¿Glovo les brinda capacitaciones?

P.9.: ¿Pueden repartir en cualquier lugar de Chiclayo?

P.10.: Respecto a las empresas afiliadas, ¿conocen la relación entre ellas y Glovo?

3.2. Análisis

- **P.1.: Rechazos de pedidos**

De la entrevista realizada a 30 repartidores, nos indican que con solo rechazar un pedido, se tiene 50% de posibilidades de que te inhabiliten de la plataforma. Por lo cual tienen un chat de soporte para justificar los rechazos de pedidos, el cual está disponible las 24 horas del día.

Las justificaciones solo se dan en dos supuestos:

4. Accidente.
5. Falla técnica de la app.

- **P.2.: Seguimiento y rendición de cuentas**

Los repartidores deben informar paso a paso al cliente por cada reparto que hagan a través de la aplicación de Glovo, los siguientes 4 pasos:

1°) Aceptar

2°) He llegado a la tienda

3°) He recibido el producto

4°) He llegado al punto

- **P.3.: La potestad sancionadora de la empresa: "El poder del dislike"**

Cuando un cliente selecciona "dislike" respecto al servicio del repartidor, genera como consecuencia que:

- El dislike limita que elija más horas.
- El dislike reduce horas disponibles.

Por lo que es una especie de sanción que directamente realiza la empresa Glovo respecto a los repartidores por el servicio que éste realizó.

Para eliminar 1 dislike debes hacer 50 pedidos. A mayor número de pedidos, mayor puntaje. Y a mayor puntaje, se abre mayor número de horas que la empresa otorga para que el repartidor trabaje.

Es como un ranking que Glovo maneja, por lo que Glovo no es solo una plataforma intermediaria entre cliente y repartidor, sino que tiene control sobre todo.

- **P.4.: Control indirecto de rapidez**

Glovo, en el contrato de locación de servicios que suscribe con los repartidores, señala todos los repartos deben ser en un tiempo máximo de 60 minutos. Esto genera que el repartidor sienta presión por entregar los pedidos rápidamente. Incluso, de acuerdo a los resultados de la entrevistas, cada quincena el encargado hace las estadísticas, les dice "mejoren su rapidez y calidad".

Si bien no es una medida expresamente obligatoria, consideramos que sí lo es en la práctica ya que el cliente al ver una demora puede dar dislike y eso tendrá como consecuencia baja de puntos.

- **P.5.: Medición de la eficiencia**

La eficiencia en Glovo se cuenta por: “Likes” y “Dislikes” del cliente en la aplicación que genera un sistema de puntos, el mecanismo es el siguiente:

- N° de horas que toma el repartidor
- Horas que trabaja en alta demanda
- N° de pedidos recibidos
- N° de likes en 15 días
- N° de tiendas que te han dado like

El dislike baja 3 puntos. Si tienes puntaje bajo estás en la obligación de tener que repartir de forma extra para recuperar. (mayor número de repartos)

Si el cliente cancela el pedido sin pagar, Glovo paga el trayecto de llegada a la farmacia (S/. 2.50 sin importar el número de kilómetros).

Se debe mantener el ritmo en Glovo, si el repartidor hizo 4 pedidos el domingo, el siguiente domingo debe hacer igual número de pedidos, de lo contrario baja en puntaje. Asimismo, si el repartidor no trabaja los fines de semana, le bajan puntos.

Si el repartidor alcanza los 100 puntos, Glovo lo habilita elegir entre 10 horas como máximo.

A continuación, adjuntamos una imagen que nos brindó uno de los entrevistados desde su cuenta como repartidor en Glovo:

- **P.6.: No tiene previa experiencia en reparto**

Para poder ser parte de Glovo como repartidor, Glovo le pide abrir una cuenta en el Banco de la Nación. Posteriormente, en SUNAT debe inscribirse en el "Régimen Especial" y tener RUC. De esa manera el repartidor podrá ser parte de Glovo.

El mecanismo es el siguiente: La empresa paga una factura en la quincena, por cada factura Glovo paga el IGV que le descuenta en SUNAT. Ese descuento de la factura lo deposita en la cuenta del repartidor en el Banco de la Nación.

- **P.7.: Sistema de reparto de horas**

Los lunes el sistema se activa para que el repartidor seleccione los fines de semana. Los jueves a las 4pm se activa el sistema para seleccionar repartir entre los lunes a jueves.

El reparto de horas está condicionado a que si el repartidor tiene menos de 100 puntos solo puede elegir máximo 5 a 6 horas diarios y los fines de semana un máximo de 10 horas.

- **P.8.: Capacitaciones**

Reciben una capacitación de 2 días acerca de cómo llevar el producto: bebidas calientes, frías, vasos, sopas, etc. Así como, respecto a cómo deben transportarlo.

- **P.9.: Zona de cobertura**

Glovo establece una zona de cobertura a los repartidores y clientes, de tal manera que los primeros no pueden llevar producto alguno a una zona fuera de esa zona de cobertura, y los segundos no pueden ubicarse fuera de esa zona de lo contrario no podrán ser clientes de Glovo al momento de hacer el pedido.

La zona de cobertura es la siguiente:

Los entrevistados indican que la imposición de esa zona de cobertura, no solo tiene implica lo inicialmente comentado, sino que ellos deben ubicarse dentro de esa zona con sus motos a la hora de inicio que fijaron como horas dispuestos a trabajar; caso contrario, la app lo toma como desconectado y no le asignará ningún reparto. Por ejemplo, si un repartidor -de acuerdo a lo respondido en la pregunta 7- tiene como hora de inicio 9am a 3pm, a las 9am debe estar ubicado con su moto dentro de la zona de cobertura.

Por ende, aplicando el principio de primacía de la realidad, la zona de cobertura es lo mismo que el lugar de trabajo. Y es que en este tipo de empresas digitales es imposible que el lugar de trabajo del repartidor, conductor, etc. sea en

un lugar determinado físicamente (entiéndase: un local), sino que tiene que ser fuera de ello. Además, consiste un elemento de subordinación, el hecho que sea Glovo quien establezca obligatoriamente una zona específica de cobertura, no dejando siquiera la mínima discrecionalidad al repartidor para elegir dónde desea repartir y a quiénes.

- **P.10.: Relación entre empresas afiliadas y Glovo**

Glovo pone parámetros obligatorios a las empresas o MYPES afiliados como:

- Que tengan una tablet especial para atender exclusivamente los pedidos de la plataforma digital.
- Si la empresa afiliada rechaza dos pedidos le bajan de rango en la ubicación de la publicidad y se puede llegar al punto de darle de baja en la plataforma.
- Las empresas afiliadas tienen un promedio de 5 a 10 minutos para que acepte o rechace los pedidos como empresa.

En cuanto al método de pago a empresas afiliadas, el mecanismo es que así el cliente pague en efectivo o con tarjeta, la plataforma digital de reparto (Glovo) cobra primero todo el pago por el costo del producto y luego de 4 a 5 días le deposita a la empresa afiliada el 75% del costo del producto al número de cuenta del Banco de la Nación que la empresa afiliada señaló cuando se afilió a la plataforma digital.

3.3. Resultados

Las empresas de plataformas digitales consideran que su actividad se concentra en el desarrollo de tecnologías y en la intermediación entre la oferta y

demanda de un bien o de un servicio, entonces entienden que el prestador de ese servicio se trata de un autónomo o de un empresario independiente.

Ello ha conllevado una inaplicación masiva del Derecho del trabajo y a una inevitable precarización de las condiciones de trabajo.

- **Falsa libertad de decidir**

Las empresas sostienen que los prestadores son libres de decidir cuándo, cómo y cuánto tiempo dedicar al trabajo en consonancia con el postulado de la autonomía emprendedora de estos prestadores de servicio.

En los hechos, en lugar de existir una auténtica libertad de elección a cargo de estos prestadores, se verifica claramente una obligación de trabajar en la cantidad, momentos y en la forma en que las plataformas lo determinan.

El prestador de servicios debe dedicar mucho tiempo de trabajo para obtener un beneficio económico suficiente, digno, para vivir en cada país; y considerando que si el repartidor decide "elegir" trabajar menos horas tendrá como consecuencia que Glovo le asignará menos horas para poder elegir en las siguientes semanas debido a que esta plataforma, por lo que se sentirá obligado a seleccionar el mayor número de horas posible para poder obtener un nivel de ingresos constante.

- **La afectación a la salud y seguridad en el trabajo**

Se han verificado que los riesgos en la labor del repartidor resultan ser exponenciales en comparación con los trabajos tradicionales. Estos riesgos son:

1. Riesgos físicos
2. Riesgos psicosociales (debido a los algoritmos)

- **Poder de dirección**

Glovo señala que los repartidores son autónomos; pero del examen de los hechos podemos apreciar que es la propia empresa la que da directrices, mide producción, califica puntaje de acuerdo a rendimiento, rapidez y número de repartos, los capacitan y fija el precio del servicio. Por lo tanto, es quien controla al repartidor a través del algoritmo de la aplicación (app glover).

Este algoritmo determina el funcionamiento de la plataforma y controla los patrones de la oferta y la demanda del servicio dando a la plataforma el control absoluto de la interacción entre usuarios y trabajadores. Estos algoritmos funcionan como jefes evaluadores el desempeño de los trabajadores, responsabilizándolos siempre por sus propios éxitos y fracasos como si tuvieran una relación de dependencia formal.

- **Medio de producción**

En una relación laboral, los medios de producción deben ser dados por el empleador. En el caso materia de investigación, concluimos que los medios de producción imprescindibles sin los cuales es imposible realizar el trabajo, no es la moto o bicicleta, es la aplicación (app glover y app general Glovo). Esta app controla minuto a minuto la labor de los repartidores.

Si tomáramos la teoría de Glovo, de que son plataformas de tecnología de la información y meras intermediarias, entonces solo deberían limitarse por contactar al cliente con el repartidor, dejando que éste fije el precio y sea libre de señalar el tiempo en que va a demorar. Sin embargo, la realidad es otra.

En base al principio de primacía de la realidad la presente investigación concluye que existe una relación laboral entre los repartidores y la empresa Glovo y por tanto se debe reconocer los beneficios que conlleva ser trabajador.

CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La técnica de los indicios cerrados resulta insuficiente. Tenemos que analizar las formas de trabajo de acuerdo a las tecnologías del siglo XXI. Los indicios que usualmente estamos acostumbrados sean analizados en los juzgados laborales, se han desarrollado de acuerdo a criterios básicos y simples basados en la segunda revolución industrial. Como por ejemplo: Analizar la marcación de horario de trabajo, los medios de producción típicos, formas de fiscalización presencial o personalizada, etc.

En cambio, como hemos examinado de la forma de trabajo de los repartidores, podemos resumirlo en analizar los tres elementos esenciales de la relación laboral comparando con los indicios que en la práctica tienen los repartidores y verificaremos si corresponden ser trabajadores y no autónomos.

Ilustraremos los indicios de laboralidad a la par con los elementos esenciales del contrato de trabajo, que nos permitan concluir si son o no trabajadores.

1. Prestación personal	Tienen que ser los mismos repartidores quienes hagan el trabajo. En la cláusula décimo-quinta acerca del "incumplimiento del contrato" ítem 5 señala como incumplimiento del contrato el ofrecimiento y la prestación del servicio directamente fuera de la APP a título personal por "el locador" a los usuarios del servicio. Por lo tanto se trata de exclusividad y prestación personal.
2. Retribución de cualquier clase o forma	Según la doctrina, la remuneración puede ser de 4 formas: Por tiempo (cuando tome en cuenta la jornada laboral del trabajador), por rendimiento o resultado (comisionistas, destajeros), por hora y de forma integral anual. En el caso de los repartidores, la retribución es por resultado.
3. Subordinación	Este elemento es el determinante para considerar la laboralidad de una prestación. Resumiendo puntualmente todo el análisis, los seis (6) indicios claves son:

	1. **Glovo fija el precio**, el repartidor no tiene ninguna posibilidad de influir en el precio. 2. **La facultad de fiscalizar** la trasladan en parte al cliente a través de un sistema de puntuación del 1 al 5. Los servicios se pueden ejercer sin control de trabajo presencial, el cual puede ser incluso más intenso que la presencial. Hay un monitoreo permanente. Un algoritmo que ejerce un control superior al que podría hacer una empresa normal hacia sus empleados. 3. **La facultad de despedir:** Glovo se apropia del derecho de retirar del servicio a aquel repartidor que no cumpla con los estándares exigidos y/o acumule valoraciones negativas por parte del cliente. 4. **Medios de producción:** Los medios de producción principales son la plataforma digital (app) y los implementos con la marca de la empresa (el cual deberá devolver en cuanto cese su actividad). Sin

	ellas, es imposible realizar el trabajo. Ambos medios los proporciona Glovo. 5. **Tiempo de entrega obligatorio:** Glovo en su cláusula décimo quinta obliga a que debe ser inferior a 60 minutos. Si en el periodo de un mes, de 3 o más veces se ha realizado pasando ese tiempo se tomará como incumplimiento y se resolverá el contrato. En consecuencia, el repartidor no tiene autonomía en fijar su horario de entrega o acordarla con el cliente. 6. **Zona de cobertura:** El lugar de trabajo en pleno siglo XXI no siempre será en un local fijo, sino que puede ser fuera de él. En este caso Glovo fija una zona de cobertura obligatoria donde únicamente en esa zona el repartidor puede llevar los pedidos y los clientes deben ubicarse en esa zona.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Hay dos tipos de indicios: Cerrados y abiertos. Estos últimos, según la Recomendación 198 de la OIT significa reinterpretar los indicios cerrados. Se trata de una dosis de flexibilización hasta cuanto sea necesario para que una diversidad de situaciones sean aplicados a ellos.
- El nuevo modelo de trabajo en la era digital no se le debe aplicar el examen de indicios cerrados y típicos puesto que resultaría insuficiente y por lo tanto se desprotegería al trabajador ya que todos terminarían siendo calificados como autónomos.
- Que un trabajador tenga un margen de autonomía (flexibilidad) no significa que no sea trabajador, porque en el caso materia de análisis hay una necesidad de control de los repartidores.
- No importa si la empresa no pone uno o dos medios de producción ni cuál es el tamaño. Lo que importa es cuál es el medio de producción decisivo para que el negocio funcione. En este caso el medio decisivo es la app (plataforma), y quien tenga el dominio o titularidad de ese factor es determinante.
- Por último, de acuerdo a los indicios de laboralidad mencionados y analizados, concluimos que los repartidores de la empresa Glovo son trabajadores.

RECOMENDACIONES

Consideramos que existen tres (3) vías para proteger a los trabajadores, partiendo de la premisa que la conclusión principal del presente estudio es que los repartidores de la empresa Glovo deben ser trabajadores y no autónomos. Estas tres vías son:

1. No cambiar la legislación y dejar que los inspectores y jueces determinen caso por caso si existe relación de laboralidad.
2. La promulgación de una ley especial que norme la situación de los repartidores de Glovo.
3. A través de un pleno jurisdiccional supremo en materia laboral se defina que los repartidores de las plataformas digitales deben ser contratados como trabajadores, de tal manera que no admita que alguno de ellos se encuentre desprotegido.

Nos quedamos con la tercera vía; esto en razón que:

Respecto a la primera vía hasta la fecha no existe caso alguno de demanda laboral ante un juzgado y menos denuncia alguna en SUNAFIL de repartidores. Por lo que esperar hasta que ello suceda significaría dejar que pase mucho tiempo dejando desprotegidos a los repartidores de Glovo.

Respecto a la segunda vía, la descartamos porque una ley especial significa establecer un régimen especial con distintos derechos a los trabajadores en general. Incluso puede conllevar a un recorte de derechos laborales.

Nos quedamos con la tercera vía, la cual es la más realista y cercana, ya que los plenos tienen como finalidad aclarar temas en controversia como el del presente

estudios y no requiere de mucho tiempo. Lo cual ayudaría a enriquecer la doctrina laboral peruana al adaptarnos a un nuevo examen de indicios en la era digital que sería el primer paso para las nuevas empresas que surgen en esta modalidad de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Todolí, A. (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*. Valencia, España: Editorial Aranzadi.

Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires, Argentina: Depalma.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú.* Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Puntriano, C. & Valderrama, L. & Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. & Rodríguez, F. (2019). *Manual de fiscalización laboral.* Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Castellano, E. (2017). Plataformas de empleo y plataformas de trabajo. En Rodríguez-Piñero, M. & Hernández, M., *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 269,272). Albacete: Editorial Bomarzo S.L.

Calvo, J. (2017). Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo. En Rodríguez-Piñero, M. & Hernández, M., *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 353, 355, 380). Albacete: Editorial Bomarzo S.L.

TESIS

Ribeiro de Olivera, J. (2012). *La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español.* Universidad De Castilla-La Mancha, Ciudad Real, España.

Ramírez, T. (2020). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales.* Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

REVISTAS

Cedrola, G. (2017, enero). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*. Recuperado de http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf

Delgue, J. (2014, enero). Nuevas tecnologías: conflictos entre el interés de la empresa y la vida privada del trabajador. *Relaciones laborales y derecho del empleo.* Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/181/239

Sierra, E. (2015, octubre). El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI? .*Relaciones laborales y derecho del empleo.* Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/324594470_El_transito_de_la_dependencia_industrial_a_la_dependencia_digital_que_Derecho_del_Trabajo_dependiente_debemos_construir_para_el_siglo_XXI

PÁGINAS WEB

Visentini, L. (2017). *Resolución de la CES sobre cómo abordar los nuevos retos digitales para el mundo del trabajo, en particular el trabajo colaborativo.* Bruselas: Confederación Europea de Sindicatos. Recuperado de https://www.ccoo.es/bbcb4b1628cc513ebe954f292043127f000001.pdf

Fuentes, A. (2020, 25 de septiembre). La otra precariedad de los riders. *El País.* Recuperado de https://elpais.com/opinion/2020-09-25/la-otra-precariedad-de-los-riders.html

Lee detenidamente y exige una copia de este contrato luego de firmar.

CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Conste por el presente documento el Contrato de Locación de Servicios, que celebran de una parte, GLOVOAPP PERU SAC, identificada con Registro Único de Contribuyente (RUC) N° 20602602941 con domicilio en Calle Segundo Minchan, 125, Miraflores, 15048. Lima, Perú debidamente representada por su Director, el señor Arnau Cortés Argemí, identificado con pasaporte N°AAI397849, según escritura de constitución inscrita en la partida electrónica N° 13971202 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima, a quien en lo sucesivo se le llamará **GLOVO**;

Y,De la otra parte, el señor: _____, Identificado con DNI: _____, con domicilio: _____Distrito _____, identificado con RUC Nro _____, Provincia y Departamento de _____, a quien en adelante se le denominará EL **LOCADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: LAS PARTES

GLOVO constituye la sociedad filial peruana de GLOVOAPP LATAM, SL, cuya actividad principal es el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica mediante la que a través de una aplicación móvil o de una web (en adelante, la APP) permite a determinadas tiendas locales de algunas ciudades del territorio argentino ofertar sus productos a través de la misma, y en su caso, si los usuarios de la APP y consumidores de las citadas tiendas locales si así lo solicitan a través de la APP, de forma accesoria, intermedia en la entrega inmediata de los productos (en adelante, el **"SERVICIO"**) a sus usuarios (en adelante, los **"USUARIOS"**), para lo cual requiere contar con los servicios de una persona natural jurídica que se encargue del trasporte, reparto y entrega de encomiendas y documentos, correspondencias, y mercaderías entre otros y que cuente con vehículo propio, (Bicicleta, Motocicleta lineal u otros)

GLOVO marca ciertos distintivos esenciales de su negocio a los **LOCADORES** que voluntariamente colaboran con **GLOVO**, tratándose de meras indicaciones técnicas para el éxito del negocio y distinción competitiva, véase Anexo II Estándar de Excelencia.

EL LOCADOR es una persona natural o jurídica cuya actividad principal es prestar servicios de transporte, reparto y entrega de encomiendas y documentos, correspondencias, y mercaderías entre otros, para lo cual cuenta con un vehículo propio (Bicicleta, Motocicleta lineal u otros). En tal sentido, **EL LOCADOR** declara bajo su responsabilidad que dispone de la infraestructura productiva, los materiales y las herramientas propias y necesarias para el ejercicio de su actividad, independientes de los de **GLOVO**.

Las Partes declaran que la actividad del **LOCADOR** se ejecutará de manera totalmente diferenciada respecto de la de los trabajadores que prestan servicio por cuenta ajena para **GLOVO** y, además, el **LOCADOR** manifiesta que desarrollará su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las pautas técnicas de **GLOVO**, asumiendo el **LOCADOR** el riesgo y ventura de su actividad, escogiendo sus propios horarios y siendo totalmente independiente para el desarrollo de su actividad.

El **LOCADOR** será el responsable, en forma exclusiva y sin intervención alguna de **GLOVO**, de dirigir y gestionar la prestación del **SERVICIO** para garantizar que el mismo se cumpla en los términos previstos en este Contrato.

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO

Por medio del presente documento **GLOVO** contrata los servicios de **EL LOCADOR**, para que éste último se encargue de prestar el **SERVICIO** solicitado por **LOS USUARIOS** mencionado en la cláusula primera del presente contrato.

(i) **GLOVO** no pondrá a disposición de **EL LOCADOR** dispositivo móvil alguno (en adelante, los "**Terminales**") que sean necesarios para la prestación del servicio. Es **EL LOCADOR** quien trabajara con su propio dispositivo móvil.

(ii) Los **Terminales** estarán habilitados con el software y la aplicación móvil desarrollada por **GLOVO**. La aplicación móvil permitirá a cada **LOCADOR** conocer en tiempo real las solicitudes realizadas por **LOS USUARIOS**.

(iii) **GLOVO** actúa como intermediario canalizando a través de los Terminales **en** posesión de **EL LOCADOR** las solicitudes realizadas por **LOS USUARIOS**. En este sentido, **GLOVO** en ningún caso se hace responsable del SERVICIO **que** EL **LOCADOR** preste a **LOS USUARIOS**.

TERCERA: SUBCONTRATACIÓN.

EL LOCADOR podrá subcontratar la prestación del **SERVICIO** referido en la Cláusula Segunda anterior, siempre y cuando antes de hacerlo cumpla con los requisitos que se indican a continuación:

(i) Que comunique a **GLOVO** con al menos una semana de antelación su intención de subcontratar con un tercero (en lo sucesivo, "Terceros") el **SERVICIO**, indicando a **GLOVO** la identidad de los Terceros;

(ii) Que suscriba con los Terceros un contrato que deberá tener -al menos- el mismo alcance y condiciones que el presente Contrato y en el que deberán trasladarse a los Terceros todas las obligaciones que el **LOCADOR** asume frente a **GLOVO** en virtud del presente Contrato;

(iii) Que presente a **GLOVO** copia del contrato referido con anterioridad a su firma por parte de los Terceros, para la aprobación del texto final por parte de **GLOVO**;

(iv) Que remita a **GLOVO** copia del contrato referido, una vez que éste haya sido suscrito por los Terceros.

En cualquier caso, el **LOCADOR** responderá frente a **GLOVO** de cualesquiera responsabilidades derivadas de la prestación del **SERVICIO** por parte de los Terceros.

CUARTA: NO EXCLUSIVIDAD

EL LOCADOR tiene total libertad para contratar con terceros, no estando sometido a exclusividad con **GLOVO**.

QUINTA: DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente Contrato entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración indefinida.

SEXTA: RETRIBUCIÓN Y FACTURACIÓN

El precio quedará fijado y por escrito de forma previa y orientativa cada vez que un usuario de **GLOVO** solicite el servicio de un **LOCADOR** y vendrá fijado por la distancia recorrida por el **LOCADOR** así como el tiempo en realizar el servicio. Las variables distancia (km) y tiempo (minutos) podrán ser actualizadas por parte de **GLOVO** con la periodicidad que estime oportuna, notificando previamente dichas modificaciones al **LOCADOR**.

Cuando no sea posible medir de forma previa la distancia y el tiempo que recorrerá el **LOCADOR** debido al tipo de servicio solicitado por el **USUARIO**, por parte de **GLOVO** se calculará una estimación del precio del servicio orientativo y una vez finalizado el mismo, se trasladará al **LOCADOR** el precio final del mismo.

Adicionalmente al precio fijado en párrafo primero anterior de la presente cláusula, en función de determinadas circunstancias excepcionales que siempre vendrán fijadas y comunicadas fehacientemente por **GLOVO** al **LOCADOR**, por parte de **GLOVO** se calculará unas cuotas de cobertura y/o complejidad adicionales, consignando a través de **GLOVO** una estimación del precio del servicio orientativo y una vez finalizado el mismo, se trasladará al **LOCADOR** el precio final del mismo.
En caso de cancelación del pedido una vez el **LOCADOR** lo ha aceptado y transcurridos 5 minutos de actividad, este tendrá derecho a percibir la tarifa base del servicio.

Mediante el presente contrato EL LOCADOR autoriza a GLOVO (para ello se adjunta autorización vía Anexo al presente) para que este último o quién éste designe con el correspondiente coste adicional, emita en su representación sus facturas por servicios prestados por la cantidad neta a facturar sin IGV y con las retenciones correspondientes.

De igual modo, a través de la plataforma que a tal efecto designe GLOVO, GLOVO presentará, o quién éste designe al efecto, las facturas por servicios prestados al SUNAT para que sean timbrados y se proceda a su pago. Posteriormente, GLOVO liquidará con el organismo correspondiente las retenciones practicadas en las facturas por servicios prestados a terceros.

SÉPTIMA: RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

En caso de que el **LOCADOR** esté conectado/a y sea el primero que acepta el **SERVICIO**, será quien lleve a cabo el recado o micro tarea. Una vez aceptado el servicio por el **LOCADOR**, el **USUARIO** le proporcionará la información adicional necesaria para la correcta realización del recado. El **LOCADOR** tiene absoluta libertad para organizarse, velando porque el tiempo de realización del encargo no exceda de 60 minutos. Este tiempo máximo de entrega deberá respetarse en todo caso, salvo en aquellos supuestos en los que su cumplimiento ponga en grave riesgo la seguridad y salud del **LOCADOR** y/o de terceros, en línea con lo establecido en el apartado nueve de la presente cláusula.

Dentro de las características de la plataforma de **GLOVO**, se encuentra la consistente en que si el recado incluye la compra de un producto sin precio determinado, el usuario podrá fijar un precio estimado. El **LOCADOR** que realice la compra podrá sobrepasar el precio hasta un máximo del 30%. Si el importe del producto supera dicho margen del 30% sobre el precio estimado por el usuario, el **LOCADOR** informará a **GLOVO** antes de realizar la compra. Los pagos de dichos productos se realizarán por cada EL LOCADOR, quién entregará el ticket de compra del producto al usuario en cada reparto.

En caso de que el producto objeto del recado no se encuentre disponible, el **LOCADOR** comunicará dicha circunstancia al usuario y le propondrá las alternativas existentes.

En caso de que el **LOCADOR** realice el recado y el **USUARIO** no se encuentre localizable en la dirección de entrega fijada para recepcionar el producto, el **LOCADOR** tendrá derecho al cobro de su tarifa íntegra por el servicio de transporte en los términos expuestos en cláusula Sexta del presente contrato. El **LOCADOR** deberá conservar el producto durante un plazo mínimo de 1 día, o de 30 minutos de tratarse de productos perecederos y en cualquier caso proceder siempre a su devolución en las oficinas de **GLOVO**.

En caso de duda sobre cómo realizar el recado o micro tarea, el **LOCADOR** siempre llamará al **USUARIO** para obtener mayor información y llevar el recado a mejor término. Si el **USUARIO** no contestase en un plazo máximo de 10 minutos, el pedido será cancelado automáticamente. El **USUARIO**, también, tiene la opción de poder cancelar el pedido una vez solicitado. Si el pedido es cancelado una vez que el **LOCADOR** lo ha aceptado y transcurridos 20 minutos de actividad desde que el **LOCADOR** se ha movido del punto de aceptación, este tendrá derecho al pago íntegro de la tarifa del servicio. En el supuesto en que hayan transcurrido menos de 20 minutos desde la aceptación y el **LOCADOR** se haya desplazado del mismo, éste tendrá derecho a la tarifa base del servicio. En el caso en que el **LOCADOR** no se mueva del punto de aceptación del pedido y éste sea cancelado, no procederá reembolso de cantidad alguna.

El **LOCADOR** estará debidamente dado de alta en los censos fiscales y del Seguro Social cuando así lo estipule la normativa, para el desarrollo de la actividad objeto del presente Contrato, debiendo adjuntar a cada factura mensual el original y copia de los pagos que le correspondan. La no justificación de dichas obligaciones en tiempo y forma, podrá dar lugar a la automática resolución del presente Contrato y sin ser necesario el cumplimiento del preaviso señalado en la Cláusula Décimo Cuarta de este Contrato.

A los efectos de mejorar la efectividad del derecho a la integridad física, la protección adecuada de la seguridad y salud, el **LOCADOR** y **GLOVO**, se comprometen a respetar las obligaciones
que le incumben en materia de Prevención de Riesgos Profesionales de acuerdo con la Ley Nº 29783 de 20 de Agosto de 2011, de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GLOVO, por su sensibilización en materia preventiva y considerando la actividad que lleva a cabo, podrá ofrecer al **LOCADOR** la realización de formaciones voluntarias en materia de seguridad vial. Asimismo, se adjunta como Anexo II al presente Contrato, el estándar de excelencia que cualquier proveedor de **GLOVO**, incluido el **LOCADOR**, debe cumplir en aras a una efectiva protección de su seguridad y salud y a un nivel óptimo de cumplimiento normativo por las Partes.

El **LOCADOR** declara ser apto para prestar los servicios objeto del presente Contrato, comprometiéndose a mantener puntualmente informado a **GLOVO** en caso de no aptitud o de aptitud con limitaciones. **GLOVO** informa al **LOCADOR** del derecho que tiene, en caso de que exista riesgo grave e inminente para su vida o salud, a interrumpir su actividad.

GLOVO cobrará directamente a **LOS USUARIOS**, a través de los datos bancarios facilitados al darse de alta en la aplicación móvil, el importe total de los desplazamientos realizados por **EL LOCADOR**.

EL LOCADOR no podrá en ningún momento ofrecer **EL SERVICIO** directamente a **LOS USUARIOS**, en estos casos **GLOVO** tiene la potestad de rescindir el presente contrato en virtud de la cláusula Décimo Quinta.

Concluido el trayecto, **GLOVO** enviará a **LOS USUARIOS** una notificación a través de la APP con la posibilidad de puntuar y valorar **EL SERVICIO** prestado por **el LOCADOR.** Así, **LOS USUARIOS** podrán puntuar del 1 al 5 (1: Deficiente; 5: Excelente) la calidad del servicio prestado por el conductor.

OCTAVA: CARACTERÍSTICAS DEL VEHÍCULO O FLOTA DEL TRANSPORTISTA

Con la suscripción del presente Contrato**, EL LOCADOR** manifiesta y garantiza que el vehículo o la flota encargada de prestar **EL SERVICIO** solicitado por **LOS USUARIOS** deberán cumplir con los siguientes requisitos:

(i) Respecto de sus conductores, éstos se encuentran debidamente calificados para realizar las tareas que requiere **EL SERVICIO** y con sus permisos de conducir en regla.

(ii) Que el vehículo cuente con la cobertura del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT), el título de propiedad saneado y el chofer tenga licencia autorizada para conducir el vehículo.

NOVENA: IDENTIDAD CORPORATIVA DE GLOVO Y COMUNICACIONES

(i) El **LOCADOR** no tiene permitida la utilización de distintivos corporativos tales como, camisetas, gorras, etc. La única excepción será el material que **GLOVO** le facilitará, en los términos y bajo el coste económico establecido por el mismo en cada momento según contenido del Anexo I adjunto, siendo decisión del **LOCADOR** proceder o no a su tenencia, tal como consta en el párrafo 2 de la Cláusula Primera.

(ii) El **LOCADOR** no tiene permitida la utilización o uso de la imagen corporativa de **GLOVO**, salvo autorización expresa y por escrito del mismo. Tampoco podrá utilizar la marca del **GLOVO** en su perfil en las distintas redes sociales, bien sean éstas de carácter personal o profesional (p.e. Linkedln, Facebook, Twitter, Instagram, etc.). De idéntica manera, el **LOCADOR** cuidará de los comentarios realizados en las redes sociales sobre **GLOVO**, asegurándose de no hacer ningún comentario o de alguna otra manera comprometer o posicionar en un sentido u otro el negocio de **GLOVO**.

(iii) Las comunicaciones entre el **LOCADOR** y **GLOVO** se realizarán preferentemente vía e-mail en la dirección que se facilite por cada una. En caso de que el **LOCADOR** modifique su dirección de e-mail y/o exista cualquier otro motivo por el cual el **LOCADOR** no tenga acceso al mismo, deberá comunicarlo a **GLOVO** a través de la dirección glovers@glovoapp.com.

DECIMA: OBLIGACIONES DE GLOVO

Durante la vigencia del presente Contrato, **GLOVO** deberá:

(i) Proceder puntualmente al pago de la retribución establecida y conforme a las condiciones y plazo previstos en el mismo.

GLOVO emitirá factura a **EL LOCADOR** por el uso de la plataforma, servicios de gestión de cobranzas y en su caso por el uso voluntario de los materiales ofrecidos por **GLOVO**. (ii) Comunicar a **EL LOCADOR** los cambios de tarifas.

DÉCIMO PRIMERA: OBLIGACIONES DE EL LOCADOR

Durante la vigencia del presente Contrato, **EL LOCADOR** deberá:

(i) Abonar quincenalmente a **GLOVO** la suma de 5 soles (IGV incluido) en concepto de uso de la Plataforma.

(ii) Contar con **todas las licencias necesarias** para la prestación de **EL SERVICIO** según detallado en el párrafo 6 de la cláusula séptima y en la cláusula octava.

(iii) Asegurarse de que los vehículos seleccionados para la prestación de **EL SERVICIO** estén siempre limpios y en óptimas condiciones (caja para la moto, cargadores etc).

(iv) Prestar **EL SERVICIO** con el nivel de profesionalidad y diligencia propios de la actividad a desarrollar, con estricto cumplimiento de la normativa de seguridad, prevención y riesgos laborales en vigor y proporcionando, en su caso, a sus motorizados si los hubiera la formación, entrenamiento y documentación precisa para desempeñar **EL SERVICIO** de acuerdo con los estándares de calidad y seguridad requeridos.

(v) **EL LOCADOR** mantiene su derecho a retirar del servicio, previa notificación por escrito de **GLOVO**, a aquellos motorizados que no cumplan con los estándares exigidos, y/o acumulen valoraciones negativas por parte de **LOS USUARIOS**.

En caso de tratarse de **EL LOCADOR** individual actuando a título personal, **GLOVO** podrá resolver unilateralmente el presente Contrato, previa notificación a **EL LOCADOR**, si la media de las valoraciones realizadas por **LOS USUARIOS** en 02 (dos) meses precedentes es inferior a 3 como calificación

(vi) Durante la prestación del servicio a **LOS USUARIOS** por encargo de **GLOVO**, **EL LOCADOR** está prohibido de portar armas blancas o de fuego, objetos punzocortantes, prestar servicios bajo efectos de alcohol, drogas, estupefacientes, alucinógenos, fármacos que generen somnolencia o afecten el comportamiento de la persona, y/o similares.

DÉCIMO SEGUNDA: INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

El **LOCADOR** tiene derecho a interrumpir su actividad durante 18 días hábiles por cada año de vigencia del presente Contrato, fijándose el periodo de interrupción de actividad por acuerdo entre éste y **GLOVO** con antelación suficiente.

Durante el periodo de suspensión temporal de los servicios prestados, GLOVO no se encontrará obligado a ningún pago en beneficio de EL LOCADOR, salvo pacto expreso en contrario entre las partes.

DÉCIMO TERCERA:INTERRUPCIONES JUSTIFICADAS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad profesional del
LOCADOR, las siguientes:

(i) Mutuo acuerdo de las Partes.

(ii) Necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.

(iii) Riesgo grave e inminente para la vida o salud del EL LOCADOR.

(iv) Incapacidad Temporal, maternidad o paternidad.

(v) Violencia de género.

(vi) Fuerza mayor.

El **LOCADOR** deberá comunicar a **GLOVO** de dichos periodos previstos de inactividad lo antes posible.

DÉCIMO CUARTA: SIN PREAVISO DE CESE

Cualquiera de las partes podrá ponerle fin al presente contrato, siempre y cuando se comunique a la otra parte por escrito, para ello no se requerirá preaviso.

DÉCIMO QUINTA: INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO

Sin perjuicio ni limitación de los derechos que por ley correspondan a las partes, éstas estarán facultadas para resolver el presente Contrato en los siguientes casos:

(i) Mutuo acuerdo de las Partes.

(ii) La falta de pago por parte de **GLOVO** de la tarifa correspondiente a **EL LOCADOR**;

(iii) La realización por parte de **EL LOCADOR** de actividades que vayan contra la ley, el orden público y/o contra los bienes que se trasladan de los **USUARIOS**

(iv) El incumplimiento por parte de **EL LOCADOR** de las obligaciones relativas a seguros, permisos y autorizaciones así como la pérdida o falta de renovación de las licencias necesarias para la prestación de **EL SERVICIO**.

(v) El ofrecimiento y la prestación de **EL SERVICIO** directamente fuera de la APP a título personal por **EL LOCADOR** a **LOS USUARIOS** de **EL SERVICIO**.

(vi) Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación del Seguro Social.

(vii) Desistimiento del **LOCADOR**.

(viii) Voluntad del **GLOVO** por causa justificada.

(ix) Por decisión del **LOCADOR** que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(x) En general, el incumplimiento de cualesquiera de la obligaciones contenidas en el presente Contrato.

(xi) Cualquier otra causa legalmente establecida.

Se prevén, como causas adicionales de resolución justificada, las siguientes:

(i) Interrupción de la actividad por parte del **LOCADOR** por un periodo temporal superior a 10 días naturales, sin haber comunicado a **GLOVO** dicha interrupción conforme a lo establecido en la Cláusula Décimo segunda.

(ii) Interrupción de la actividad por parte del **LOCADOR** debido a Incapacidad Temporal, maternidad o paternidad, o a fuerza mayor.

(iii) Apertura del/de los producto/s por parte del **LOCADOR**, abrir las bolsas, envoltorios o recipientes en los que se encuentre el producto, o tocar o manipular los alimentos o productos de alguna forma que contravenga las indicaciones contenidas en el Anexo III al presente Contrato.

(iv) Retraso continuado en la prestación del servicio, esto es 3 o más veces en el periodo de referencia de un mes, en el marco de que todo servicio debe realizarse en un tiempo inferior a 60 minutos desde que el **LOCADOR** acepta el servicio.

(v) Realización de los servicios objeto del presente Contrato por parte del **LOCADOR**, de manera deficiente o defectuosa. Para ello se tendrán en cuenta, entre otros parámetros de valoración, la puntuación obtenida y/o los comentarios realizados por los usuarios sobre los **LOCADORES** en las plataformas online.

(vi) Ofensas verbales o físicas a las personas que presten servicios (bajo cualquier modalidad contractual) para **GLOVO**, usuarios, proveedores o cualquier tercero relacionado con **GLOVO**.

(vii) Transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño de las funciones y actividades encomendadas.

(viii) Constancia fehaciente de que el **LOCADOR** realiza comentarios negativos sobre **GLOVO**.

(ix) Cualquier otra circunstancia que implique un perjuicio económico, comercial, organizativo o reputacional para **GLOVO**, independientemente de la cuantía o entidad del perjuicio causado. Se considera expresamente incluida en esta previsión la no realización de la prestación del servicio contratado, por cualquier causa diferente a las previstas legalmente como de interrupción del Contrato.

(x) Pérdida del permiso de circulación y/o inexistencia o no renovación del seguro de responsabilidad civil –SOAT- por uso del vehículo empleado por el **LOCADOR para** la prestación de los servicios objeto del presente Contrato.

(xi) Incumplimiento de la obligación de estar de alta en el censo fiscal o en el régimen correspondiente del Seguro social, igual que la no aportación de los correspondientes

justificantes de pago de las cuotas fiscales o de cotización a **GLOVO**, cuando fuera necesario, en los términos establecidos en el párrafo cuarto de la Cláusula Sexta.

(xii) Por incumplimiento por parte del **LOCADOR** de cualquiera de las cláusulas del presente Contrato.

DÉCIMO SEXTA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente contrato se celebra al amparo de lo dispuesto en el artículo 1764° del Código Civil peruano, por lo que se deja expresamente establecido que no existe ninguna relación laboral entre **GLOVO** y **EL LOCADOR**. En tal sentido, **EL LOCADOR** no tendrá derecho a suma alguna por concepto de contribuciones y/o beneficios sociales y de más obligaciones laborales y/o tributarias de parte de **GLOVO.**

EL LOCADOR es un contratista jurídica y económicamente independiente, de forma que él o sus conductores no podrán ser considerados, ni de hecho ni de derecho, empleados de **GLOVO.** Consecuentemente, el personal asignado por **EL LOCADOR** para la prestación de **EL SERVICIO** dependerá únicamente de **EL LOCADOR** a todos los efectos, del que recibirá las instrucciones que correspondan. **GLOVO**, única y exclusivamente, facilitará al **LOCADOR** la tenencia de determinado material, en los términos y bajo el coste económico establecido por **GLOVO** en cada momento y de acuerdo con el contenido del Anexo I al presente, siendo decisión del **LOCADOR** proceder o no a su tenencia.

Asimismo, lo establecido en este Contrato no será considerado como una relación de sociedad o joint venture entre las Partes.
EL LOCADOR declara que cumple todos los requisitos legales y contractuales en materia Laboral, de Seguridad Social, de Prevención de Riesgos Laborales y Fiscales, cuando fueren necesarios, y acuerda continuar cumpliendo con ellos, asumiendo las responsabilidades legales que en cada momento se establezcan. El **LOCADOR** acepta y asume el riesgo y ventura del encargo o micro tarea, y en los casos en que el recado o micro tarea incluya la compra de uno o varios productos, es éste quién realizará el pago para su adquisición. Asimismo, el **LOCADOR** responde de forma exclusiva frente al usuario de los daños o pérdidas que puedan sufrir los productos durante su transporte, salvo casos excepcionales. En este sentido, las Partes reconocen de forma expresa que **GLOVO** es una empresa independiente cuya actividad se circunscribe a la puesta en contacto entre usuarios y el **LOCADOR**, a través de su plataforma online, para la realización del servicio de recadería. **GLOVO** no asume responsabilidad alguna derivada de la información proporcionada por el **LOCADOR**, ni tampoco por los daños o pérdidas que eventualmente pudieran sufrir los usuarios por un incumplimiento del presente contrato. Tampoco responde de ningún daño, personal o material, que pudiera sufrir el **LOCADOR** durante la realización de los pedidos, quién debería suscribir un seguro de responsabilidad civil tan amplio como considere, a tales efectos.

A tal efecto, EL LOCADOR (i) pagará directamente cualquier monto que corresponda a su personal así como cualquier sanción que imponga alguna Autoridad Administrativa; o, (ii) Si GLOVO, durante o una vez concluido este Contrato, fuese multado por la Autoridad Administrativa de Trabajo por algún incumplimiento de EL LOCADOR referido a las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato y/o aquellas derivadas de su condición de empleador del personal encargado de ejecutar los Servicios, EL LOCADOR asumirá la multa impuesta o la reembolsará íntegramente, de ser el caso, en un plazo no mayor de dos (02) días de haber sido notificado por GLOVO. En caso que EL LOCADOR no cumpla con efectuar el rembolso que a GLOVO corresponda, GLOVO podrá efectuar (i) retenciones y/o (ii) compensaciones; sin perjuicio de ejercer los demás derechos que le corresponda de acuerdo con la Legislación Aplicable.

EL LOCADOR será responsable por las acciones u omisiones de los subcontratistas que utilice en la ejecución de los Servicios, salvo que medie una situación de caso fortuito o fuerza mayor.

Las Partes acuerdan que EL LOCADOR no podrá emplear defensa alguna frente a GLOVO, salvo el caso fortuito, la fuerza mayor, para exonerarse de responsabilidad o para limitar su

responsabilidad por los retrasos, incumplimientos y daños ocasionados por el propio LOCADOR o los referidos subcontratistas.

DÉCIMO SÉPTIMA: RESOLUCIÓN DE PLENO DERECHO

En caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones asumidas por **EL LOCADOR** en este contrato, **GLOVO** podrá optar por la resolución de pleno derecho, tal como lo establece el artículo 1430°del Código Civil peruano. La resolución por incumplimiento deberá ser comunicada mediante carta notarial.

De quedar resuelto el presente Contrato, los pagos pendientes de la tarifa correspondiente que pudieran existir a favor de EL **LOCADOR** quedará en poder de **GLOVO** como compensación de los daños y perjuicios.

DÉCIMO OCTAVA: CONFIDENCIALIDAD

Toda la información oral o escrita revelada o facilitada por **GLOVO** a **EL LOCADOR** o que pueda surgir como consecuencia de la prestación de los servicios objeto del presente Contrato, tendrá la consideración de Información Confidencial.

EL LOCADOR se obliga en todo momento: (i) a proteger y guardar estricta reserva acerca de la Información Confidencial; (ii) a no publicar o divulgar directa o indirectamente la Información Confidencial, ya sea total o parcialmente; (iii) a no utilizar la Información Confidencial para fines no relacionados con el presente Contrato, sin el previo consentimiento por escrito de ésta; y (iv) a no llevar a cabo ningún acto u omisión que pudiera reducir el valor que la Información Confidencial posee para **GLOVO**. **EL LOCADOR** se obliga a exigir a todos aquellos empleados, colaboradores o consultores a quienes deba divulgar la información Confidencial a suscribir un acuerdo de confidencialidad que contenga limitaciones a la divulgación de dicha información en términos sustancialmente similares a los previstos en el presente Contrato.

Esta obligación perdurará aunque hubiera concluido el presente Contrato, fuera cual fuera su causa de terminación.

No se considerará Información Confidencial:

(i) Información que sea, o se convierta, en dominio público por actos distintos a una actuación u omisión que vulnere el presente acuerdo;

(ii) Información que sea conocida con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

(iii) Información legalmente obtenida de terceras personas con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

El incumplimiento por parte de **EL LOCADOR** de su deber de confidencialidad dará derecho a **GLOVO** al ejercicio de las acciones legales establecidas en la legislación vigente, así como a la correspondiente indemnización de daños y perjuicios que dicho incumplimiento pudiera generar.

DECIMO NOVENA: CESIÓN.

GLOVO podrá ceder sus derechos y obligaciones derivadas del presente Contrato, sin el previo consentimiento del **LOCADOR**, a una cualquiera de sus sociedades relacionadas.

VIGÉSIMA: DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

EL LOCADOR acepta y reconoce que, en la medida permitida por la legislación aplicable, la propiedad legal de todos los derechos de Propiedad Intelectual, y más específicamente, los derechos, titularidad e intereses en y con respecto a la Información Confidencial, servicios y todos y cada uno de los Copyright, patentes, marcas registradas, Know-How empresarial y los

derechos auxiliares en los sistemas de tratamiento de la información y las herramientas de análisis de la información sobre los que se basa **EL SERVICIO** continuarán siendo propiedad única y exclusiva de **GLOVO;** y, **EL LOCADOR** no adquirirá ningún derecho, titularidad o interés en o en respecto a los mismos salvo en la medida que sea necesario para el uso de **EL SERVICIO** prestado y cuente con la autorización por escrito de **GLOVO**.

En caso de tratarse **EL LOCADOR** de una persona física, **GLOVO** le informa que sus datos personales serán incluidos en un fichero de su titularidad y que los mismos serán procesados con la finalidad de gestionar el presente Contrato y los servicios que en él se contienen. **EL LOCADOR** tiene derecho a ejercitar sus derechos de acceso, cancelación, oposición y rectificación mediante el envío de un correo electrónico a la dirección glovers@glovoapp.com.

Las Partes declaran conocer y se obligan a cumplir la legislación peruana en materia de Protección de Datos Personales, comprometiéndose a tratar los Datos Personales e información confidencial obtenida durante el desarrollo de este Contrato de acuerdo con dicha normativa. Asimismo, el **LOCADOR** guardará la más estricta confidencialidad respecto a la información comercial o de negocio de carácter reservado relativa a los **USUARIOS** a la que haya tenido acceso de resultas de su actividad.

Se informa al **LOCADOR** que los datos de carácter personal que le sean facilitados a efectos de la celebración y ejecución del presente Contrato serán objeto de tratamiento automatizado y podrán formar parte de los ficheros titularidad de **GLOVO**, siendo el responsable del fichero GLOVOAPP23, S.L., sociedad matriz en España, propiamente inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos, para las finalidades propias de gestión del servicio ofrecido a través de la plataforma online (esto es, facilitarle a los mensajeros cualquier información que soliciten y gestionar el envío de información comercial y promocional que pueda resultar de su interés).

Las Partes declaran conocer y se obligan a cumplir la legislación peruana, española y europea en materia de Protección de Datos Personales en el desarrollo de sus respectivas actividades económicas, comprometiéndose a tratar los Datos Personales e información confidencial obtenida durante el desarrollo de este Contrato de acuerdo con dicha normativa. Asimismo, el **LOCADOR** guardará la más estricta confidencialidad respecto a la información comercial o de negocio de carácter reservado relativa a los usuarios a la que haya tenido acceso de resultas de su actividad.

Asimismo, el **LOCADOR** acepta expresamente que pueda ser valorado por los demás usuarios de la Plataforma, esto es por usuarios de la misma así como por los comercios que utilicen la Plataforma. Toda vez que son los usuarios y locales los principales beneficiarios de la prestación de servicios ofrecida por el **LOCADOR** a través de la tari.

De conformidad con la legislación peruana y el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa al **LOCADOR** que los datos de carácter personal que le sean facilitados a efectos de la celebración y ejecución del presente Contrato de prestación de servicios serán objeto de tratamiento automatizado y pasarán a formar parte de los ficheros titularidad de Glovo, siendo el responsable del fichero GLOVOAPP23, S.L., propiamente inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos, para las finalidades propias de gestión del servicio ofrecido a través de la plataforma online (esto es, facilitarle a los mensajeros cualquier información que soliciten y gestionar el envío de información comercial y promocional que pueda resultar de su interés).

Los datos del **LOCADOR** podrán ser cedidos a empresas del grupo GLOVO según el país en el que éstos presten el servicio y a empresas con las que Glovo mantenga una relación comercial para prestar servicios en nombre de éste. Los datos del **LOCADOR** serán tratados siempre bajo las órdenes y directivas de Glovo y deberán cumplir con la normativa que les sea de aplicación en materia de protección de datos. En caso de ceder los datos a empresas que se encuentren fuera del territorio de la UE, Glovo realizará la transferencia internacional de datos a través de los

mecanismos aceptados en la normativa de aplicación, y en cualquier caso podrán ser conocidos y consultados por los Profesionales Independientes en cualquier momento.

En caso de querer ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación y/o portabilidad reconocidos por la normativa vigente de protección de datos de carácter personal, el **LOCADOR** sólo deberá solicitar su ejercicio a través de la dirección glovers@glovoapp.com en forma y contenido de acuerdo con la legislación Peruana y la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal.

Glovo ha adoptado las medidas necesarias para mantener el nivel de seguridad requerido, según la naturaleza de los datos personales tratados y las circunstancias del tratamiento, con el objeto de evitar, en la medida de lo posible y siempre según el estado de la técnica, su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. El **LOCADOR** reconoce expresamente que los datos personales de los usuarios de GLOVO que sean tratados durante el desarrollo del presente contrato son responsabilidad exclusiva de GLOVO, por lo que el Profesional Independiente no deberá tratarlos para otras finalidades que no sean las de contacto para la prestación del servicio que contraten de recogida y entrega de los productos requeridos. Los Datos Personales facilitados no serán cedidos a terceros sin autorización previa por parte del titular de los mismos.

Como quiera que en ocasiones Glovo, durante el desarrollo del presente Contrato, podría subcontratar con terceros la prestación de determinados servicios, pudiendo el tercero eventualmente requerir el acceso a Datos Personales gestionados por Glovo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación Peruana y el artículo 12 de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, las partes contratantes autorizan expresamente dicho acceso, haciendo uso de ellos estrictamente para cumplir con las finalidades previstas en el presente contrato y tratándolos en nombre de éste.

El **LOCADOR** será responsable, durante y posteriormente al vínculo contractual con GLOVO por las infracciones en que pudiera incurrir en caso de utilizar los datos para una finalidad distinta a la prevista en el presente y por no establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los datos recibidos. Así, el **LOCADOR** no podrá subcontratar a ningún tercero para prestar los servicios objeto del Contrato sin la autorización previa y expresa de GLOVO.

Mediante el presente, el **LOCADOR** garantiza a GLOVO que aplica las medidas adecuadas de protección y queda obligado a respetar la legislación por su condición de encargado de tratamiento y a destruir los datos cuando la finalidad se haya cumplido y, en todo caso, cuando finalice la relación con GLOVO.

Estos datos serán facilitados a los usuarios que realicen órdenes a través de la Plataforma para que puedan contactar con **LOCADOR** durante la ejecución del mandato otorgado y para poder valorar el servicio ofrecido por el **LOCADOR** a través del sistema de excelencia implantado, sin que puedan utilizar sus datos para otras finalidades que las aquí descritas. Sus datos también serán cedidos a los establecimientos de la plataforma para organizar la recogida del producto encargado y valorar la labor del Profesional Independiente, quedando excluidos otros usos por parte de éstos. Estos datos se conservarán durante el tiempo de duración de la relación comercial y serán cancelados a los 4 años desde la fecha de finalización de ésta.

VIGÉSIMO PRIMERA: AUNTONOMÍA

Las obligaciones contraídas por las Partes en virtud de este Contrato son autónomas frente a cualesquiera otras que vinculen o lleguen a vincular a las Partes y deberán cumplirse en consecuencia de manera independiente de cualquier circunstancia surgida de otro contrato, acuerdo o convenio.

VIGÉSIMO SEGUNDA: AFECTACIÓN PARCIAL.

En el caso de que alguna o algunas de las cláusulas de este Contrato, fuesen declaradas nulas, carentes de validez, ineficaces o inexigibles por tribunal o autoridad competente, las restantes

cláusulas no se verán afectadas por dicha declaración, sino que conservarán su validez, eficacia y/o exigibilidad en la mayor medida permitida por la ley. Cualquier disposición inválida o inexigible será renegociada por las Partes, con el fin de sustituirla por una disposición que sea válida y exigible y que refleje mejor la intención original de la disposición inválida o inexigible.

VIGÉSIMO TERCERA: LEGISLACIÓN APLICABLE Y JURISDICCIÓN

Todo lo estipulado en el presente Contrato estará regido por las leyes de Perú.
Se deja expresa constancia que, en lo que no se encuentre expresamente pactado en el presente contrato, regirán las normas del Código Civil relativas al contrato de locación de servicios. Para los efectos de cualquier controversia que se genere con motivo de la celebración y Ejecución del presente contrato, las partes se someten a la competencia territorial de los jueces y tribunales de Lima.

VIGÉSIMO CUARTA: NOTIFICACIONES

Las notificaciones, consentimientos, renuncias y demás comunicaciones en virtud de este Contrato deberán efectuarse por correo tanto ordinario como electrónico a las direcciones indicadas en el encabezado.

Para tal efecto, las partes señalan como sus respectivos domicilios y direcciones de correo electrónico los indicados en la introducción de este documento. El cambio de domicilio y/o dirección de correo electrónico de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la otra parte, por cualquier medio escrito de manera notarial a ésta con un plazo de cinco (5) días de anticipación.

VIGÉSIMO QUINTA: ACUERDO COMPLETO

El presente Contrato sustituye cualquier comunicación, propuesta, garantía y manifestación escrita u oral, previa o simultánea, relativa al objeto del Contrato y prevalecerá sobre cualquier estipulación contradictoria o adicional de cualquier solicitud, orden, confirmación o comunicación similar entre las partes realizada durante la vigencia del Contrato.

Redactado en dos (2) ejemplares iguales, uno para cada parte, Y EN PRUEBA DE CONFORMIDAD con el contenido de este Contrato, ambas partes lo firman, a un solo efecto y en todas sus hojas, en el lugar y la fecha que aquí constan.

Lima,

GLOVOAPP PERU SAC **EL LOCADOR**

ANEXO Nº1: ARRIENDO DE MATERIAL PRIMERO.- MATERIAL

A su discreción, GLOVO pondrá a disposición DEL LOCADOR determinado material de su propiedad, para el uso voluntario por parte **de éste último durante la vigencia del Contrato y siempre mediante ARRIENDO del mismo**.

Concretamente:

- Caja de plástico para la motocicleta / bicicleta y en su caso, si lo hubiera soporte.
- Soporte para el móvil.
- Cargador portátil del móvil.
- Tarjeta prepaga.
- Chaleco con bandas reflectantes que podrá disponer del logo de GLOVO (en ningún caso la entrega del mismo puede identificarse como uniforme de GLOVO).

SEGUNDO.- PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DEL MATERIAL

EL LOCADOR deberá efectuar la solicitud del material en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la firma del Contrato al que se refiere el presente ANEXO. La solicitud se realizará a través del contacto correspondiente en la oficina local de GLOVO o notificando a glovers@glovoapp.com

GLOVO confirmará, bien personalmente en la oficina local de GLOVO o bien a través de mail, la posibilidad o no de prestar el material solicitado así como, la fecha de recogida de dicho material en el plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente al de la solicitud por parte DEL LOCADOR.

TERCERO.- USO EXCLUSIVO POR PARTE DEL LOCADOR

El material referido en el PRIMERO anterior del presente ANEXO, deberá ser utilizado única y exclusivamente por EL LOCADOR. No cabe la cesión de los bienes a terceros bajo ninguna forma.

CUARTO.- OBLIGACIONES DEL LOCADOR

EL LOCADOR será responsable de la recogida y devolución del material en las oficinas que a tal efecto designe GLOVO.

EL LOCADOR se compromete a hacer un uso responsable del material referido en el PRIMERO anterior del presente ANEXO. Así, deberá comunicar por escrito (i.e. mail) cualquier incidencia que se produzca en relación con el material (pérdida, robo, desperfectos, etc.) tan pronto como sea posible, sin perjuicio de eventuales responsabilidades por un mal uso del mismo.

EL LOCADOR se compromete a devolver el material en perfectas condiciones en el plazo máximo de 5 días naturales a contar desde el cese de su actividad con GLOVO, sea por desistimiento voluntario, sea por resolución del contrato por las causas previstas en el mismo.

En cualquier caso, EL LOCADOR exime de cualquier tipo de responsabilidad a GLOVO por el mal uso de los materiales prestados.

EL LOCADOR no podrá introducir mejoras, cambios o modificaciones internas o externas en los bienes muebles materia del presente contrato sin el consentimiento por escrito de GLOVO.

Es obligación de EL LOCADOR, mantener en buen estado los bienes objetos del arrendamiento y efectuar las reparaciones necesarias para conservarlos en tal condición, éstas últimas si y solo si se originen como consecuencia del paso del tiempo o del deterioro normal de un uso diligente.

Es obligación de EL LOCADOR permitir la inspección inmediata de los bienes arrendados por GLOVO.

El incumplimiento por parte de EL LOCADOR de las obligaciones a su cargo contenidas en el presente contrato, facultará a GLOVO a resolver automáticamente el presente contrato, resolución que se ejecutará de conformidad con lo establecido en el artículo 1428º del Código Civil.

QUINTO.- CONTRAPRESTACIÓN

El arriendo por parte DEL LOCADOR del material indicado en el PRIMERO anterior del presente ANEXO, es de 15 soles (IGV incluido) quincenales.

Adicionalmente, las Partes acuerdan que previa recogida del material por parte del GLOVER, éste deberá haber depositado la cantidad de 150 Soles en concepto de depósito en garantía.
El depósito en garantía antes mencionado será devuelto al GLOVER tras la entrega de todo el material en perfectas condiciones –sin perjuicio del desgaste derivado del uso normal y responsable del material-, en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la finalización del vínculo.
No obstante lo anterior, el depósito en garantía será devuelto en parte o no será devuelto cuando:

- El material se devuelva en mal estado. No se entenderá por mal estado, el uso normal del mismo por el paso del tiempo.
- Existan gastos ocasionados por la reparación del Material.
- Deban reponerse piezas de los materiales prestados.
- No se devuelva alguna pieza de las consignadas dentro de la descripción de Material.
- Se detecte un uso incorrecto del material.

Se deja constancia que el depósito en garantía será descontado de la primera factura emitida por el GLOVER por su prestación de servicios para GLOVO.

ANEXO Nº2: ESTÁNDAR DE EXCELENCIA

A pesar de ser la relación profesional mantenida entre las Partes la de los contratistas independientes, éstas, en aras a asegurar un nivel óptimo de excelencia y cumplimiento normativo, acuerdan colaborar activamente para garantizar que el objeto del presente Contrato es prestado en condiciones seguras y sin que entrañe riesgos para su salud.
Por ello, y considerando la sensibilización del Cliente en materia de Seguridad Vial, éste pone a disposición del EL LOCADOR, lo siguiente:

(1) Formaciones voluntarias que incluye recomendaciones útiles para circular de forma segura, principalmente.

(2) Recomendaciones sobre medios de protección individual que, de forma totalmente voluntaria, convendría que EL LOCADOR utilizase para la prestación del servicio objeto del presente Contrato, como sigue:

- Casco integral atado debidamente y homologado, con visera o gafas de policarbonato.

- Casco y equipo de protección corporal para los ciclistas.
- Guantes de moto para los motoristas.
- Chaqueta tejana o de piel, impermeable en días de lluvia. Con un peto reflectante de alta visibilidad.
- Las motos deben llevar dos retrovisores, luz e intermitentes en buen estado y con una revisión periódica sobre el estado general, así como los neumáticos.
- Glovo recuerda la prohibición de ingerir bebidas alcohólicas o estupefacientes previo o durante las horas de colaboración.
- Es un requisito encontrarse en un estado de salud óptimo para poder cumplir con las expectativas del servicio.

ANEXO Nº3: MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS

En atención al objeto del presente Contrato, y considerando los riesgos inherentes a las actividades que implican manipular alimentos para su consumo por parte de terceros, las Partes se comprometen a cumplir escrupulosamente con la normativa existente en la materia, destacándose los siguientes aspectos clave:

EL LOCADOR que colabora voluntariamente con Glovo debería seguir las siguientes medidas de seguridad e higiene en el transporte de alimentos:

1) Sólo EL LOCADOR que disponga de certificado acreditativo para manipular alimentos podrá tener acceso directo a los mismos, no en el resto de los casos.
2) No se debería transportar comida en vehículos que hayan transportado previamente animales, productos químicos o gasolina sin antes haber limpiado y desinfectado el vehículo.
3) Durante el transporte, se recomienda proteger la comida y la bebida del polvo, los objetos del exterior, los productos químicos y/o cualquier otro tipo de contaminación. En este sentido, la comida y bebida siempre deberían ir protegidas, no sólo cuando las condiciones climáticas son adversas, sino siempre.
4) Se recomienda no guardar la comida en contacto directo con el agua o con el hielo. Únicamente se deberían utilizar bolsas frigoríficas cuando sea estrictamente necesario para mantener el producto a la temperatura adecuada. Los bocadillos calientes y fríos se deberían transportar en compartimentos separados a efectos de mantener los productos a la temperatura correcta.
5) Se recomienda transportar toda la comida en equipamiento con características diseñadas para mantener los alimentos a la temperatura adecuada (por ejemplo, bolsas frigoríficas, acolchados térmicos, etc.). Los contenedores y/o cajas utilizados para mensajería deberían:

   - Ser de material duradero, resistente a la corrosión y no absorbente.
   - Ser de suficiente peso y espesor para soportar repetidos lavados, enjuagues y desinfección.
   - Tener una superficie lisa y fácil de limpiar.
   - Estar libres de olores de humo, de químicos y/o de plásticos fuertes.
   - Ser resistentes y estar libres de agujeros, astillas, rascadas, rayadas, distorsiones, agrietamiento, absorción de humedad y descomposición.
6) Se recomienda mantener limpios en todo momento los contenedores; para ello se establecen una serie de recomendaciones dentro del presente protocolo de excelencia, como la limpieza diaria de la bolsa con jabón y desinfectante (el proceso debería incluir la limpieza con jabón, aclarado, desinfección y aclarado con papel y por último secado).

ANEXO Nº4: AUTORIZACIÓN
CLAVE SOL

Lee detenidamente y exige una copia de este contrato luego de firmar.

Autorizo a la empresa GLOVOAPP PERU S.A.C., con RUC 20602602941 y domicilio fiscal en Calle Segundo Minchan Nro. 125 - Miraflores; **para que la entidad que a tal efecto designe GLOVO** pueda hacer uso de mi usuario y clave sol de SUNAT a fin de lograr las finalidades propias del contrato relativas a la facturación y control contable con un tercero.

GLOVOAPP PERU SAC **EL LOCADOR**

Lee detenidamente y exige una copia de este contrato luego de firmar.

Decreto Supremo N° 033-2013-JUS, denunciando el mismo DNI que al principio del documento, otorgo consentimiento expreso para el tratamiento de mis datos personales proporcionados a Glovoapp Perú S.A.C. para fines de revisión de mis antecedentes penales, policiales, judiciales, y referencias personales en el sistema de Ministerio Público y evalúe una vacante al puesto de transportista independiente para realizar servicios courier a sus clientes finales.
Dicho consentimiento tiene como objetivo colaborar con la política de buenos transportistas dentro de ética de Glovoapp Perú S.A.C. para prestar servicios a sus clientes finales. Por su parte, Glovoapp Perú S.A.C. se compromete a alinear sus procesos internos para el Cumplimiento de las Normas de Protección de Datos Personales y garantizar la seguridad confidencialidad en el tratamiento de la información proporcionada por mí. Asimismo, en el supuesto que mis datos personales sean requeridos por entidades administrativas, autoridades judiciales y /o policiales, siempre y cuando este establecido por la ley, autorizo a Glovoapp Perú S.A.C. a proporcionarlos.

FIRMA:

Yo, ……
Identificado con el mismo DNI denunciando al principio del documento dejo constancia la recepción de los siguientes materiales de trabajo entregados a mi persona.

- CAJA GLOVO
- CHALECO REFLECTANTE* (Sujeto a disponibilidad)
- BATERIA PORTATIL
- SOPORTE PARA MÓVIL

Los materiales mencionados se me entregan para el desarrollo del trabajo, el mismo que estará bajo mi responsabilidad y cuidado.

En caso de ocasionar algún daño por mal uso u operación del material encomendado, asumiré el costo del bien dañado.

Para lo cual autorizo a GLOVOAPP PERÚ S.A.C. tomar las medidas necesarias en base al contrato de alquiler.

LIMA,

FIRMA

LEY N° 28882
DECLARACIÓN JURADA DE DOMICILIO
Ley de Derogación de Atributos de la PNP a Expedir "Certificados Domiciliarios"

Yo, ……, de nacionalidad peruana; identificado con el mismo DNI denunciado al principio del documento; domiciliado……., en pleno uso de mis Derechos Constitucionales y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N°28882 (Ley de Simplificación de la Certificación Domiciliaria Articulo 01. en concordancia con lo previsto en la Ley de Procedimientos Administrativos N°27444, y Ley de Simplificación Administrativa N°25035, DECLARO BAJO JURAMENTO.

Realizo la presente declaración jurada manifestando que la dirección que señalo líneas arriba es mi domicilio real, actual, efectivo y verdadero y acepto la verificación de lo declarado, en concordancia con el Artículo IV Inciso 1.7 Presunción de Veracidad – Título Preliminar de la Ley N° 27444; en caso de comprobarse falsedad alguna estoy sometiéndome a las sanciones contempladas en el Articulo 427 del Código Penal. El motivo de la presente declaración jurada es porque constituye un requisito indispensable para obtener una vacante al puesto de TRANSPORTISTA INDEPENDIENTE para realizar servicios courier de la Empresa GLOVOAPP PERÚ S.A.C.

Para mayor constancia, validez y en cumplimiento, firmo y estampo mi huella dactilar al pie; de la presente Declaración Jurada para los fines legales correspondientes. Adjunto:

- Copia de recibo de servicio eléctrico y/o agua.
- Copia de DNI.

Lima

FIRMA

HELLOSIGN

Audit Trail

TITLE	PERU DEFINITIVO (Clausula In)
FILE NAME	Contrato Glovers 12-10-2018 PERU.pdf
DOCUMENT ID	a5ddbdf2e09c12b767ba99351688c1ba17a32f05
STATUS	Completed

Document History

VIEWED	**05/25/2019** 00:47:00 UTC	IP: 200.121.254.172
SIGNED	**05/31/2019** 02:27:50 UTC	IP: 200.121.254.172
COMPLETED	**05/31/2019** 02:27:50 UTC	The document has been completed.