

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**ABOGADO**

---

**“REGULACIÓN DE UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL**  
**PARA LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS**  
**DIGITALES EN EL PERÚ”**

---

**Área de Investigación:**  
Régimen Regulatorio Laboral

**Autora:**  
Violeta Olinda Espinoza Mendoza

**Jurado Evaluador:**  
**Presidente:** José Ramiro Ferradas Caballero  
**Secretario:** Ena Obando Peralta  
**Vocal:** Luis Ángel Zavala Espino

**Asesor:**  
José Antonio Rodríguez Viera  
**Código ORCID:** 0000-0002-6568-5835

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

**Fecha de sustentación:** 2022/07/04

## **DEDICATORIA**

*A Dios todo poderoso quien está siempre conmigo en cada paso, dándome fuerza, salud y sabiduría.*

*A Vilma y Luis Aníbal, por ser mis pilares fundamentales, quienes me han apoyado incondicionalmente. Sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mis docentes quienes contribuyeron con mi formación académica.*

*A Francisco Espinoza, por su apoyo incondicional en la realización de mi investigación.*

*De manera muy especial a mi asesor de tesis **Dr. José Rodríguez Viera**, por su apoyo invaluable en el avance del presente. Gracias infinitas.*

## RESUMEN

La Tesis denominada “Regulación de un Régimen Laboral Especial para los Repartidores de Plataformas Digitales en el Perú”, se orientó a señalar la forma como debe regularse un régimen laboral especial para los repartidores de plataformas digitales al ser una nueva modalidad de trabajo que adquirió mucha presencia en el Perú, y que no debe quedar desprotegida, ya que generaría precarización del empleo.

En este sentido, la formulación del problema de investigación fue el siguiente: ¿De qué manera la falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los repartidores de plataformas digitales en el Perú?, frente a lo cual se planteó los siguientes objetivos: I) Identificar si concurren los elementos esenciales de la relación laboral en los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales, II) Identificar si existen indicios de laboralidad suficientes en la labor de los repartidores de plataformas digitales, III) Determinar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de los principios que sustentan el Derecho del Trabajo y IV) Analizar los avances normativos de la regulación internacional respecto de los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales. V) Analizar los derechos laborales que se ven afectados en el caso de los repartidores de plataformas digitales.

Debido a los diversos métodos de aplicación lógica y jurídica, se infirió, que la mejor forma de dotar de mayor eficacia y protección al repartidor que presta servicios mediante plataformas digitales es mediante un régimen laboral especial que contemple derechos mínimos laborales, tales como: derecho a vacaciones, salario mínimo, protección de riesgos laborales, etc. Esto debido a que concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo y por ende las plataformas digitales deben asumir la misma responsabilidad que se exige a todas las demás empresas que coexisten en un Estado Social de Mercado.

**PALABRAS CLAVES:** Regulación de un Régimen Laboral, Repartidores de Plataformas Digitales.

## **ABSTRACT**

The thesis called "Regulation of a Labor Regime for Distributors of Digital Platforms in Peru", is aimed at determining how a special labor regime should be regulated for distributors of digital platforms as it is a new work modality that has been acquiring much presence in our country and therefore cannot be left unprotected since it would generate precarious employment.

In this sense, the formulation of our problem was the following: In what way does the lack of regulation of a labor regime affect the distributors of digital platforms in Peru?, Against which we set the following objectives: I) Identify if the essential elements of the employment relationship are present in the services provided by digital platform distributors, II) Identify whether there are sufficient indications of employment in the work of digital platform distributors, III) Determine the influence of technologies on relationships labor from the approach of the principles that sustain the Labor Law and IV) Analyze the normative advances of the international regulation regarding the services provided by the distributors of digital platforms.

By virtue of the various methods of logical and legal application, we have managed to conclude that the best way to provide greater efficiency and protection to the delivery person who provides services through digital platforms is through a special regime that includes minimum labor rights: right to vacations, salary minimum, protection of occupational hazards, etc. This is due to the fact that the essential elements of the employment contract concur and therefore digital platforms must assume the same responsibility that is required of all other companies that coexist in a Social Market State.

**KEYS WORDS:** Regulation of a Labor Regime, Distributors of Digital Platforms.

## PRESENTACIÓN

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

De conformidad con lo regulado por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Privada Antenor Orrego, tengo el agrado de dirigirme a ustedes a fin de presentar mi tesis para obtener el título de abogado, la cual se titula “*Regulación de un Régimen Laboral Especial para los repartidores de Plataformas Digitales en el Perú*”.

En tal sentido, dejo a su discernimiento la evaluación del presente trabajo, deseando que reúna los caracteres necesarios para su aprobación, agradeciendo de antemano la atención brindada, siendo propicia la oportunidad para reiterarles los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Trujillo, 9 de Junio del 2022



---

Bach. Violeta Olinda Espinoza Mendoza

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA: .....	1
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	4
1.2. OBJETIVOS:.....	4
1.2.1. GENERAL .....	4
1.2.2. ESPECÍFICOS .....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:.....	5
<b>II. MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>7</b>
2.1. ANTECEDENTES:.....	7
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES: .....	7
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES:.....	9
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES:.....	10
2.2. MARCO TEÓRICO .....	12
2.2.1. DERECHO DEL TRABAJO .....	12
2.2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA: .....	15
2.2.1.2. PRINCIPIOS BÁSICOS:.....	16
2.2.1.3. EL CONTRATO LABORAL: .....	19
2.2.1.4. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES:..	23
2.2.2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	25
2.2.2.1. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SU IMPACTO LABORAL:.....	25

2.2.2.2.	TRABAJADORES DE PLATAFORMAS VIRTUALES:.....	26
2.2.2.3.	INDICIOS DE LABORALIDAD: .....	29
2.2.2.4.	ANÁLISIS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES: PEDIDOS YA Y RAPPI: .....	34
2.2.3.	REGULACIÓN LABORAL .....	37
2.2.3.1.	INTENTOS DE REGULACIÓN EN EL PERÚ:.....	37
2.2.3.2.	DERECHO COMPARADO: .....	40
2.2.3.3.	JURISPRUDENCIA:.....	466
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	51
2.3.1.	RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL:.....	51
2.3.2.	REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES: .....	52
2.4.	HIPÓTESIS .....	53
2.5.	VARIABLES .....	53
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE: .....	53
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE: .....	54
<b>III.</b>	<b>METODOLOGÍA EMPLEADA .....</b>	<b>55</b>
3.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	55
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO .....	55
3.2.1.	POBLACIÓN .....	55
3.2.2.	MUESTRA.....	56
3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	57
3.4.	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	57
3.4.1.	TÉCNICA: .....	57
3.4.2.	INSTRUMENTO:.....	58
3.5.	PROCEDIMIENTO .....	59
3.6.	PROCESAMIENTO Y ANALISIS: .....	60
3.6.1.1.	MÉTODO ANALÍTICO:.....	60

3.6.1.2.	MÉTODO DEDUCTIVO: .....	60
3.6.1.3.	MÉTODO INDUCTIVO: .....	60
3.6.1.4.	MÉTODO SINTÉTICO:.....	61
<b>IV.</b>	<b>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>62</b>
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>69</b>
	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>78</b>
	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>80</b>
	<b>PROPUESTA LEGISLATIVA.....</b>	<b>81</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>85</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>1</b>
	ANEXO N° 01 – INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
	ANEXO N° 02 –RESOLUCIÓN DE DECANATO QUE APRUEBA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
	ANEXO N° 03 –VALIDACIÓN DE EXPERTOS	
	ANEXO N° 04 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	
	ANEXO N° 05 – MATRIZ DE CONSISTENCIA	
	ANEXO N° 06 – VALIDACIÓN DE PROPUESTA LEGISLATIVA	
	ANEXO N° 07 - ENTREVISTAS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> – Distribución de la Muestra.....	55
<b>Tabla 2</b> – Resultado 1 .....	61
<b>Tabla 3</b> – Resultado 2 .....	62
<b>Tabla 4</b> – Resultado 3.....	63
<b>Tabla 5</b> – Resultado 4 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 65

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:**

Los avances tecnológicos han traído grandes cambios en lo social y económico, por lo que actualmente existen nuevas formas de organizar el trabajo, esto debido a que las nuevas formas de comercializar bienes y de prestar servicios han generado cambios en la forma que los consumidores y ofertantes interactúan. Este contexto de innovación tecnológica ha tenido lugar en el teletrabajo y en los servicios prestados por intermedio de plataformas digitales.

En el Perú, el uso de plataformas digitales ha tenido una gran acogida al ser dependientes de este tipo de servicios ya que simplifican tiempos y costos para adquirir determinado bien o servicio, el cual no solo demuestra que el mercado evoluciona en concordancia con la globalización, sino que las relaciones laborales se modernizan y merecen una gran atención con el objetivo de que estas nuevas formas de trabajo no queden desamparadas por el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Para Plá Rodríguez (1978) el principio tuitivo goza de una preponderancia sobre los demás, en razón que surge de la desigualdad innata presente en la relación de trabajo, así pues, su finalidad será el de resguardar al trabajador lo cual también es fin del Estado.  
(p.35)

Ahora bien, en esta era digital se tiene que las TIC son un instrumento determinante sin el cual la nueva modernización no podría llevarse a cabo, sin duda las clásicas y tradicionales formas de prestar servicios en donde el trabajador asistía a su centro de labores para el desarrollo de sus actividades ya no es la única que existe y, por ende, es

necesario que las modernas formas de trabajo vía plataformas digitales sean objeto de regulación.

Es así como al ser misión del Derecho del Trabajo el defender al integrante más débil en este caso el trabajador, sus derechos no pueden ser desconocidos. Lo cual implica que la regulación peruana debe adaptarse a estos cambios, entendiendo que los elementos típicos de toda relación de trabajo no pueden ser entendidos de forma primitiva, sino que estos deben tener en cuenta los nuevos modelos económicos.

Dentro del tipo de negocio de las plataformas digitales se tiene al de los repartidores, coloquialmente denominados “riders”, cuya prestación de servicio es de manera física. Estos trabajadores son contactados mediante una APP (Glovo, Rappi, Pedidos ya, etc.), los cuales hacen uso de algoritmos para la prestación del servicio.

Sin embargo, estos “riders” se encuentran en situaciones bastante precarias, y desprotegidos por el ámbito de protección del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ya que no son considerados verdaderos trabajadores por estas empresas de economía colaborativa. Esto acarrea que no se les otorgue derechos mínimos, como seguridad social, protección en salud, seguridad y salud en el trabajo, así como seguros por accidentes de tránsito, ya que esta nueva forma de prestar servicios se da en las calles transportando bienes de un lado a otro.

La OIT (2006) en su recomendación 198, señala que:

La presencia de una relación de trabajo se resuelve en función a la primacía de realidad sobre las formas y apariencias, esto es en base a datos facticos y no en formas que hayan sido pactadas por los sujetos involucrados, donde el titular de la unidad productiva detenta un poder de negociación asimétrica que pueda someter al prestador de servicios. (p.3)

A partir de ello, el no reconocimiento de un repartidor de plataforma digital como trabajador lleva a entender que, en esta relación de trabajo, existen los tres elementos esenciales de toda relación laboral, esto es la subordinación, la prestación de servicios y la remuneración. Por lo cual, merece ser regulada por la regulación laboral peruana, esto debido a los principios que sustentan el Derecho del Trabajo.

Este sistema de digitalización del empleo viene siendo estudiada por distintos países, y en la mayoría de ellos, se ha logrado determinar la existencia de indicios de laboralidad que demuestran que son verdaderos trabajadores y no simples “socios”, como se les denomina.

La Sentencia N°53/19 (2019) de Madrid-España, señala que:

El repartidor para realizar su actividad forzosamente se integra en la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por GLOVOAPP que mantiene un completo manejo de la actividad desempeñada, actividad para la que ha instaurado reglas precisas para su ejecución y que obligan al repartidor a seguir un determinado desempeño, la actividad luego es evaluada, reservándose la empresa facultades de naturaleza disciplinaria. (p.45)

La Sentencia del Juzgado Social N°24 (2020) de Barcelona:

Encontró que 748 repartidores de la empresa DELIVERO operaban como falsos autónomos, determinando que si subsiste una relación laboral entre los riders y la empresa. (p.13)

A lo expuesto, a pesar de que en el Perú han existido diversos proyectos de ley, (Proyecto N°7567/2020-CR, Proyecto N°2260/2017-CR, entre otros) que buscan regular los servicios prestados por plataformas digitales y reconocerlas como una relación de trabajo, hasta el momento no hay alguna normativa que proteja a estos trabajadores que exponen

sus vidas día a día, más aún cuando en una situación de pandemia por el Covid-19 estos se encuentran desamparados.

Finalmente, se debe tener en cuenta que ninguna relación laboral puede vulnerar el disfrute de los derechos constitucionales, mucho menos ignorar la dignidad del trabajador, más aún cuando como Estado se busca una igualdad de oportunidades sin discriminación. Es por lo que, en el caso de los repartidores de plataformas digitales, el no regular esta relación de trabajo es precarizar y aceptar que las garantías laborales universales que promueve la OIT no se efectivizan en el Perú.

### **1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

¿De qué manera la falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú?

## **1.2. OBJETIVOS:**

### **1.2.1. GENERAL**

- Dilucidar si la falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales.

### **1.2.2. ESPECÍFICOS**

- Identificar si concurren los elementos esenciales de la relación laboral en los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales.
- Identificar si existen indicios de laboralidad suficientes en la labor de los repartidores de plataformas digitales.
- Determinar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de los principios que sustentan el Derecho del Trabajo.

- Analizar los avances normativos de la regulación internacional respecto de los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales.
- Analizar que derechos laborales se ven afectados en el caso de los repartidores de plataformas digitales.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:**

#### **Conveniencia:**

Resulta conveniente la presente investigación en vista de que será de gran provecho tanto para los operadores jurídicos, como para los repartidores que prestan servicios mediante plataformas digitales en la medida que se demostrara una efectiva relación laboral que merece una protección jurídica especial.

#### **Justificación Practica:**

Con la presente investigación se pretende encontrar la solución de una controversia jurídica al evidenciar la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo en el caso de los repartidores de plataformas digitales por lo que esto permitirá a los operadores del derecho dilucidar la carencia de un régimen laboral especial en el Perú.

#### **Relevancia Social:**

La investigación presenta sus bases, en principios del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Esto, debido a que el trabajo forma parte de la vida de cada ser humano y no se puede dejar desprotegido a un grupo de trabajadores solo porque la forma de prestar servicios resulta novedosa y atípica para lo ya conocido por la doctrina laboral. Dicha circunstancia se origina debido a que en el Perú no existe una regulación para los trabajadores que prestan servicios por intermedio de plataformas digitales concretamente

el caso de los repartidores, a los cuales sin duda se les está afectando intereses económicos y sociales con esta falta de regulación.

**Justificación Teórica:**

La investigación brindará conocimiento teórico del derecho laboral pues al demostrar la presencia de una relación laboral entre repartidores y plataformas digitales, se completará un vacío legal, adquiriendo una definición legal a partir de la cual la doctrina y jurisprudencia podrá desplegarse adecuadamente. Todo ello a partir de lo establecido por el autor (Todoli Signes, 2019) quien refiere que existen nuevos indicios de laboralidad que se deben reconocer a efectos de demostrar la presencia del elemento subordinación en la prestación de los trabajadores de plataformas.

## **I. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. ANTECEDENTES:**

Resultado imprescindible revisar investigaciones previas, con la intención de encontrar mejores contribuciones al presente estudio, estas investigaciones son recientes en los últimos 5 años; entre ellas:

#### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES:**

Perez Diaz (2018), en su tesis de Maestría en Empleo y Mercado de Trabajo, titulada “La Transformación del mercado laboral y sus efectos en el Trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España” sustentada en la Benemérita Universitat Oberta de Catalunya – en España; tuvo como problema de investigación: ¿Qué riesgos pueden sufrir los trabajadores de la gig-economy que no están dentro del alcance de las actuales normativas reguladoras?

Como objetivo principal, establecer si existe algún tipo de relación entre el aumento del porcentaje de trabajadores en la modalidad atípica y el desarrollo de plataformas de trabajo de gig-economy. Luego de haber entrevistado a los repartidores y haber realizado observaciones de campo el autor detalla las condiciones laborales como precarias, considerando que los trabajadores de plataformas realizan un trabajo dependiente.

Concluyendo que el trabajo en las plataformas está detrás del acrecentamiento de las modalidades atípicas de contratación, el cual es precario debido a la no existencia de garantías como salario mínimo y digno. Por lo que, esta tipología de trabajo requiere de un encuadre legislativo que reconozca derechos a estos trabajadores.

Esta tesis contribuyo a verificar que el modelo laboral es insuficiente para otorgar protección y confianza a los trabajadores dentro de las actuales formas de estructura de

trabajo y al ser evidente que las plataformas digitales han llegado para quedarse esta necesita de una regulación que proteja a los trabajadores que prestan servicios mediante esta modalidad.

Palazuelos & Giubergia (2020), en su tesis de Pregrado, titulada “Tratamiento de Trabajadores que prestan servicios a través de Plataformas Digitales en el Derecho Comparado” sustentada en Chile; la cual tuvo como problema de investigación: ¿Cuál es el tratamiento laboral idóneo para esta modalidad de trabajo a través de plataformas digitales?

Como objetivo principal analizar las distintas soluciones a las que han arribado otros países en materia de regulación de plataformas digitales, los autores hicieron un estudio pormenorizado del tratamiento legal que se le da en los diversos países de América Latina a los trabajadores de aplicativos, encontrando vacíos legales en la mayoría de países.

Concluyendo que no hay duda de que los prestadores de servicios de plataformas digitales son trabajadores dependientes, pero también es claro que la antigua categoría de trabajo no encaja dentro de esta nueva, siendo así se demostró la necesidad de crear una categoría nueva para regular esta innovadora forma de trabajo.

Esta tesis contribuyó a reconocer la necesidad de legislar esta forma de prestar servicios ya que el Derecho del Trabajo no puede desconocer una relación laboral cuando efectivamente lo es, y tampoco resulta adecuado obligar a encajar esta nueva forma de trabajo en la tradicional ya que si bien el componente sustancial del contrato de trabajo es la subordinación o dependencia en las plataformas digitales la dinámica es totalmente diferente a la tradicional debido a que el vínculo de subordinación se manifiesta de forma distinta.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES:**

Mercado Gonzales (2017), en su tesina para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo, titulada: “Crowdwork Offline o Uber Economy y su impacto en las relaciones laborales” en Perú; la cual tuvo como problema de investigación: ¿Los trabajadores que prestan servicios en estas nuevas plataformas virtuales se encuentran dentro del ámbito de dirección y control para convertirlos en trabajadores?

Donde el objetivo general fue identificar si en la relación existente entre los prestadores de servicios (conductores) y empresas Crowdworks Offline están presentes los tres elementos de toda relación laboral, el autor realizó un estudio de cómo es el funcionamiento de Uber tanto en Europa como en América Latina encontrando que en Europa se vienen realizando esfuerzos por regular esta prestación como una de carácter laboral a diferencia de países latinoamericanos los que aún no son capaces de adoptar postura sobre el tema en cuestión.

Concluyendo que se encontraron indicios legítimos tanto a nivel doctrinario como prácticos sustentados en el principio de primacía de la realidad, que demuestran la presencia de una relación laboral, y no de un contrato de colaboración empresarial, debido a que el accionante no actúa a nombre propio y mucho menos tienen derecho a una rendición de cuentas.

Esta tesis contribuyó con la investigación para exponer los componentes esenciales de la relación de trabajo, en donde la prestación de servicios se da de manera personal y directa, la remuneración en este caso es el pago que recibe el accionante en donde incluso habrá bonificaciones a los trabajadores que cuenten con más calificaciones y/o recomendaciones y por último la subordinación la cual se demostró mediante las instrucciones necesarias o mínimas que la app indica a sus trabajadores (condiciones).

Ramirez Mendoza (2020), en su tesina para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo, titulada: “La digitalización del empleo bajo las modernas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su efecto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso singular de los repartidores de plataformas digitales” en Perú; donde el problema de investigación consistió en: ¿Cuál es el poder de control de la Empresa de delivery por aplicativo sobre la actividad que ejecutan los repartidores?

Siendo el objetivo principal determinar si en la relación contractual de los repartidores y la empresas de plataforma digital concurren o no los elementos típicos del contrato de trabajo, la autora realizó un trabajo descriptivo en donde expone las distintas posturas que se vienen adoptando internacionalmente sobre el tema encontrando que la postura más firme es la de que los trabajadores de apps no son autónomos.

Concluyendo que existen suficientes elementos para delimitar la laboralidad de los repartidores y la plataforma digital del servicio de delivery, los cuales se encuentran en el uso del algoritmo, la realización de tareas y la valorización de las mismas a través del puntaje que el repartidor recibe.

Esta tesis contribuyó con la investigación porque expuso que no es necesaria la concurrencia del prestador en este caso el repartidor en el centro de trabajo, ya que para el espacio digital, solo basta que el trabajador se conecte al aplicativo para poder acceder a la plataforma virtual; es decir el registro es cuando este ingresa a la app y cuando se desconecta de la misma. Asimismo, el resultado final del servicio se conoce por medio de la valorización del cliente, lo que es una muestra del poder fiscalizador del empleador.

### **2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES:**

Narbaiza & Hermenegildo (2019), en su tesis para obtener el título profesional de abogado, titulada “La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la

plataforma virtual Uber” sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo; donde la formulación del problema fue: ¿Qué tipo de relación es la nueva forma de prestación de servicios efectuada por los conductores de la plataforma virtual Uber?

Siendo que el objetivo principal fue determinar si la nueva forma de prestación de servicios efectuadas por los conductores de la plataforma Uber es una relación laboral. Los autores realizaron un estudio hermenéutico, en donde se encontro que la app de Uber en la mayoría de países actua como empleador ya que no solo conecta a un usuario con un conductor sino que prestar servicio de taxis es el giro del negocio, esto es no son intermediadoras.

Concluyendo que la actividad que efectúan los conductores a través de la plataforma digital constituye una relación de naturaleza laboral, en cuanto presenta los elementos de un contrato de trabajo, esto es, la prestación es personalísima, la plataforma fiscaliza el proceso productivo para mantener la valoración de la marca y los trabajadores perciben una remuneración variable.

Esta tesis contribuyó debido a que la lanzo la propuesta de creación de un nuevo régimen laboral, considerando como rasgo distintivo la manera en la que las personas que efectúan las labores solicitadas por medio de las plataformas virtuales.

Es visto que, las características de laboralidad se encontraron presentes en esta nueva forma de prestar servicios, el componente remuneración se exhibe en la percepción dineraria de los conductores, la prestación de servicios se realiza por el colaborador que fue evaluado al momento de acceder al app y por último la subordinación, que se manifiesta en las innumerables condiciones o instrucciones de la empresa, además los trabajadores, son geolocalizados y evaluados tanto por la empresa como por el cliente.

Agurto Querevalú (2020), en su tesis para obtener el título profesional de abogado, titulada “Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano” sustentada en la Universidad Cesar Vallejo; donde la formulación del problema fue: ¿La prestación de servicios de los riders, en el mercado laboral peruano, genera relación de trabajo?

Donde el objetivo principal fue determinar si la prestación de los riders genera relación de trabajo, la autora aplicó 8 entrevistas a magistrados, docentes y juristas encontrando que los mismos consideran que se debe diseñar un régimen laboral especial en favor de los riders por ser una prestación atípica.

Concluyendo que se identificaron los elementos de una relación de trabajo en los servicios prestados por los riders, identificando que estos son dependientes y no autónomos. Por lo que reconocer una normativa especial, que contenga las singularidades que rodean a los servicios en plataformas, es necesario ya que introducirlos dentro del régimen actual sería nocivo. La autora recomendó una legislación especial pero con beneficios laborales mínimos.

Esta tesis contribuyó para comprender la necesidad de aplicar los principios que dirigen el derecho del trabajo, como el de primacía de la realidad, principio protector, y el de irrenunciabilidad de derechos; conllevará a la protección tuitiva de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales debido a que estos no pueden quedar en desprotección por el no reconocimiento y poca adaptación de este a las nuevas tecnologías por las cuales se presta servicios en todo el mundo.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. DERECHO DEL TRABAJO**

Según Arévalo (2016) El derecho de trabajo es,

Un cúmulo de principios y normas jurídicas que con carácter protector dirigen las relaciones individuales o colectivas de trabajo, presentes entre la producción de bienes y los trabajadores que de manera personal, libre y subordinada laboran para la misma a permuta de una retribución económica. (p.41)

Según Arévalo (2016), el carácter jurídico del derecho del trabajo es:

De naturaleza mixta, pues tiene participación del derecho público reflejado en el intervencionismo estatal producto de la utilización del principio de irrenunciabilidad, en la supervisión de las autoridades para el respeto de la normativa laboral y en la regulación de los procedimientos para la prevención de los conflictos laborales; y por otro lado, tiene carácter privatista en la configuración del contrato, es decir, cuando los particulares, de manera libre y en forma individual o conjunta, deciden asociarse ya fuere a través de un contrato de trabajo o convenio colectivo. (p. 43)

Diaz & Benavidez (2016), citando al maestro Guillermo Cabanellas, señalan que, las peculiaridades ideológicas del Derecho del Trabajo han sido concretadas en la siguiente forma:

- a) Ampara a los trabajadores, ya que pretende equilibrar la diferencia económica de estos dotándolos de una garantía jurídica privilegiada.
- b) Posee un mínimo de garantías defensoras del trabajador; llamadas a desarrollarse de manera dinámica y progresiva.
- c) Es obligatoria la aplicación respecto de las prestaciones mínimas que establece la norma, esta rama del Derecho fija el principio de la autonomía de la voluntad.

- d) Es realista ya que estudia a la persona en su contexto social; inclinándose a solucionar hechos concretos y tangibles.
- e) En el Derecho de Trabajo como rama del Derecho Público, prima el interés social antes que el interés privado.
- f) Es honestamente democrático, pues se sitúa a producir la dignificación económica y moral de los trabajadores, que componen las mayorías por lo que busca una mayor armonía social.

Teniendo en cuenta que la finalidad elemental del Derecho del Trabajo es el equilibrio de la relación jurídica laboral entre los sujetos de la relación, así como el resguardo de los derechos de los trabajadores que obran en relación de dependencia, “la función del Derecho del Trabajo en su historia es la de superar los desacuerdos entre los trabajadores y los empleadores; corresponde a su función político social, dotar de mecanismos socio-económicos eficientes para el libre desarrollo personal, que le permita al trabajador su inclusión Social dentro de una sociedad justa y solidaria, que le brinde igualdad de oportunidades; cuyo fundamento en el caso del Perú, se encuentra en el contenido del artículo 23°, de la Constitución Política vigente; fin que no lo habrá logrado mientras que en la realidad existan trabajadores sujetos a contratos de carácter civil o mercantil, no amparados por el Derecho del Trabajo, debiendo estarlo; o sujetos a cláusulas abusivas o a los desequilibrios de poder contractual, que impliquen un abuso para los trabajadores que por ejercer su labor como trabajadores independientes, autónomos o informales se encuentran en la periferia del Derecho del Trabajo, sin tener en cuenta que existen casos que en función a la continuidad de la prestación de sus servicios, deben encontrarse amparados por las leyes laborales.

En ese sentido podemos distinguir:

- Finalidad inmediata: Busca analizar el equilibrio de derechos e intereses entre los integrantes de la relación jurídica laboral.
  - Finalidad mediata: Busca alcanzar la paz social para el desarrollo socioeconómico, en el proceso de cambio y de globalización de la economía.
- (Diaz & Benavidez, 2016, p. 416)

### **2.2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA:**

Los derechos laborales que actualmente se conocen tienen una historia de lucha y conflicto detrás, debido a que las condiciones “dignas” que hoy existen no siempre estuvieron reconocidas. Antiguamente, primaba la esclavitud, donde el esclavo era visto como un objeto y no se le reconocía ningún tipo de pago por la labor prestada, más adelante surgió el feudalismo en donde los nobles dueños de tierras les cedían a los campesinos las mismas para que estos las trabajen y además paguen una parte de la cosecha.

Para Sanguineti (1996), la esclavitud alcanzó tal proporción que llegó a ser la razón del progreso económico de las arcaicas civilizaciones como la griega y la romana; esta principalmente se basaba en la existencia de una relación de propiedad “cosificación” del sujeto que desarrollaba el trabajo, donde se concedía al titular los absolutos poderes de apropiarse de los frutos de la labor productiva. (p.56).

Más adelante en el siglo XVIII, como lo denomina el profesor Neves, surgió la época de las “colosales transformaciones”, que nacieron a raíz de la revolución industrial la cual se vio impulsada por la ideología del liberalismo, que manifestaba una concepción integral del mundo basada en la libertad de los individuos y el respeto de su autonomía de la voluntad, esto conllevó a que el trabajo asalariado sea la nueva forma de producción.

Es así como el Derecho del trabajo surge, reconociendo el conflicto existente entre capital y trabajo, asimismo, se resalta la introducción de máquinas y tecnología al proceso de producción. Por lo que, la alta demanda de trabajo conlleva a una serie de abusos por parte de los empresarios quienes tenían en condiciones paupérrimas a los obreros, ello generó que la masa trabajadora se agrupe y se inicien coaliciones obreras, iniciándose así los sindicatos.

En el Perú, el reconocimiento de los derechos laborales surgió con la Constitución de 1920, la cual reconoció la libertad de trabajo en su artículo 46°, asimismo, en el artículo 47° estableció que la ley fijaría los requisitos de trabajo y los salarios mínimos, además consagró el deber del pago de la indemnización por accidentes de trabajo. De esta misma forma la Constitución de 1979 dispuso un capítulo consagrado a la regulación del trabajo, trayendo dentro de sus novedades la estabilidad laboral como derecho. Finalmente, la Constitución de 1993 eliminó la estabilidad laboral y flexibilizó las relaciones laborales.

No existe duda de que el trabajo es consustancial al ser humano, por ello el Estado cumple un papel elemental ya que mediante normas debe buscar regular las exigencias de la novedosa economía global, más aún cuando el trabajo ha evolucionado y cada vez hace más uso de las TICs, las cuales han ganado presencia con el desarrollo del Internet, tecnología robótica y demás. Lo que evidencia un reto para el Derecho del Trabajo, ya que este debe adecuarse a los avances en el tiempo para de esta manera no dejar en desprotección nuevas modalidades de trabajo.

#### **2.2.1.2. PRINCIPIOS BÁSICOS:**

Los principios del derecho del trabajo según lo señalado por el Tribunal constitucional son: “aquellas reglas rectoras que dirigen la gestación de normas laborales, ya que sirven de fundamento directo o indirecto en la resolución de disconformidades, sea por medio

de la interpretación, aplicación o integración normativa.” (STC N° 0008-2005-AI/TC. FJ. 20)

Por otro lado, Plá citado por Neves (2009), señala que: “los principios son guías directrices que dan razón a las normas y sugieren soluciones que sirven en diversas fases de la vida normativa” (p. 125)

➤ **Principio Protector:**

Según Arévalo (2016):

Se parte de la línea de que en toda relación laboral el trabajador es el integrante débil versus su empleador, siendo así es necesario que la ley lo proteja para de esa forma evitar abusos. Derivándose así tres reglas:

- ✓ **Indubio pro-operario**, se establece que el juez o el intérprete de una norma debe seleccionar la que resulte más favorable para el trabajador, así se extienda un beneficio y se restrinja un detrimento.
- ✓ **Aplicación de la norma más favorable**, propone que, de existir normas divergentes aplicables a un mismo contexto, el juez debe elegir la que proponga mayores beneficios y/o derechos al trabajador.
- ✓ **La aplicación de la condición más beneficiosa** refiere que todo cambio debe ser en beneficio del trabajador y no en su deterioro. (p.60)

➤ **Principio de Igualdad:**

El mencionado principio, “propone que no son admisibles divergencias que coloquen a un trabajador en un contexto de inferioridad respecto de los otros.” (Pla, 1990, p. 415)

➤ **Principio de Irrenunciabilidad:**

Según Arévalo (2016), “Se prohíbe todo acto que implique que el trabajador deba renunciar a sus derechos laborales, ya que ello sería una limitación a la autonomía de su voluntad.” (p. 96)

➤ **Principio de Primacía de la Realidad:**

“De acuerdo con este principio se prefiere los sucesos que ocurren en los hechos sobre lo consignado en documentos o acuerdos.” (Arévalo Vela, 2016, p. 101)

Asimismo este principio “Es un elemento implícito en la propia naturaleza tuitiva de la Constitución, que plantea al trabajo como un deber y un derecho, reconocido como conducto de realización de la persona (art. 22°) y, además, como un objeto de interés prioritario del Estado (art. 23°).” (STC N° 0008-2005-AI/TC. FJ. 23)

➤ **Principio de Continuidad:**

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, que no cesa con una sola prestación, sino que posee carácter continuo, ya que “producirá beneficios tanto al trabajador como al empresario, que tiene inclinación en evitar la alternancia de sus integrantes, debido al costo que significa las tareas de reclutamiento, aprendizaje y demás de los que se incorporan.” (Vásquez, 1999 p. 81)

➤ **Principio de Buena Fe:**

Se entiende que, las partes del vínculo laboral actúan de forma leal con honradez, confidencialidad; entre otros, respetando así, la buena fe entre estos. En ese sentido, según Gamarra, “la buena fe se manifiesta como criterio de ponderación de los intereses enfrentados por los que componen la relación laboral.” (Gamarra, 2004, p.69).

➤ **Principio de No Discriminación:**

Se funda en la eliminación de las desigualdades que colocan a un trabajador en una situación inferior que los demás trabajadores, sin que exista justificación

alguna objetiva. Pla (1990), señala que, “el principio de no discriminación excluye todas las disconformidades que no tienen razón válida o legítima” (p. 414)

### **2.2.1.3. EL CONTRATO LABORAL:**

#### **Definición:**

Para Toyama (2008), el Contrato de Trabajo es un convenio entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados adscritos a una relación de ajenidad y dependencia por el que el empleador se compromete a dar una compensación. (p.15).

En la opinión de Muñoz (2009), es el pacto celebrado entre un trabajador y un empleador, quien prestará sus servicios a cambio de una retribución. Estableciéndose una relación de dependencia o subordinación. Por el que se van a generar derechos como: vacaciones, jornada mínima, seguro de salud, gratificaciones, etc. (p.56).

Es así como, el contrato de trabajo produce una relación jurídica, que se desarrolla en función del acuerdo de voluntades y las normas legales tipificadas en la normativa; es un conjunto de derechos y obligaciones mutuas para ambos (deberes).

#### **Características:**

Para Anacleto (2015), las características primordiales del contrato de trabajo son las siguientes:

- **Consensual:** Se exige la voluntad de las partes, osea su consentimiento, y ello genera obligaciones reciprocas.
- **Personal:** Es personalisima, puesto que resulta imposible delegarlo a un tecero, es decir el trabajador no puede tener un sustituto.
- **Tracto Sucesivo:** Son prestaciones continuas en el tiempo de manera continuada.

- **Bilateral:** Debido a que tanto el trabajador como el empleador se deben obligaciones recíprocas.
- **Oneroso:** El pago de la remuneración que da el empleador al trabajador por sus servicios prestados es de contenido patrimonial.
- **Conmutativo:** Existe equivalencia en las prestaciones ya que son ciertas y determinadas. (p.150).

### **Sujetos:**

- **Trabajador:**

Es la persona humana o física, que coloca en el mercado su propia fuerza de trabajo (obligación de hacer), a cambio de una remuneración, por lo que se somete a los poderes de dirección, fiscalización y disciplinario de su empleador. Siendo trabajador quien preste servicio en virtud de un contrato verbal o escrito, obligándose así a cumplir con: deber de diligencia, de buena fe y de obediencia,

- **Empleador:**

Es la persona física o jurídica (con o sin personalidad jurídica propia), que requiere de los servicios de trabajadores por cuenta ajena, para encomendarles labores a cambio del pago de un salario. El empleador tiene como obligación el reconocimiento de derechos estipulados en la normativa como “beneficios sociales” ya que si no realiza el pago de estos, está faltando a su acuerdo.

### **Elementos:**

El artículo 4° del Decreto Supremo N 003-97-R del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que en una relación laboral concurren 3 elementos fundamentales: a) remuneración, b) prestación personal de servicios y c) subordinación.

Los que serán desarrollados de forma detallada a continuación:

- **Prestación Personal de Servicios:**

La prestación del servicio que brinda el trabajador es intuitu personae, esto debido a que la actividad que este realiza no podrá ser suplida por un tercero, sino será el trabajador quien de forma directa cumplirá el servicio para el que fue contratado.

Para Arce (2013), La prestación personal implica la prestación directa de los servicios por parte del trabajador, entendiéndose que están excluidos de este requisito, aquellas que no arriesgan sus servicios, sino sus resultados. (p.45).

- **Remuneración:**

La Constitución determina que nadie está forzado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre anuencia, por lo que la retribución deberá ser entregada por quien se beneficia del servicio (empleador). Se precisa que la contribución que otorgara el empleador puede ser en dinero o en especie, mientras que sea de libre disposición del trabajador. Siendo así, el salario que percibe el trabajador no será más que una consecuencia del tiempo y esfuerzo brindado que se encomendó a este. Asimismo, se precisa que la remuneración es de carácter alimentario ya que con ese estipendio el trabajador asegura su cuidado y bienestar.

- **Subordinación:**

Este elemento es el más relevante, debido a que es el centro medular de la gran mayoría de conflictos jurídicos, ya que es este elemento el que distancia las relaciones de trabajo de las de naturaleza diferente a la laboral. La subordinación no es más que la capacidad que tiene el empleador de dictar ordenes (poder de dirección) referente a cuándo, cómo y dónde realizar el trabajo, asimismo puede infligir sanciones y reglamentos (RIT) ya que hace uso de su poder disciplinario. Es así como el trabajador se subyuga a las directrices del empleador, es decir la voluntad del trabajador se frena debido a que debe acatar las disposiciones de quien lo contrata.

## **Diferencia del contrato de trabajo con otros contratos:**

### **- Contrato de locación de servicio:**

Para Pacheco (2012) es un acuerdo celebrado entre dos partes, por un lado, el locador, quien asume la responsabilidad de realizar un servicio, recibiendo a cambio una retribución de parte del comitente (p.32). Este tipo de contrato está regulado por los Artículos 1764 y 1766 del Código Civil.

Asimismo, este tipo de contrato es determinado en el tiempo en el sentido que se realiza con el fin de cumplir una determinada actividad, si bien en este contrato el locador brindara un servicio de manera personal, este podrá valerse de un auxiliar o apoyo si así lo requiere.

Es importante tener en cuenta que, en este tipo de contrato, el locador no se encuentra sujeto a fiscalización ni mucho menos será requisito necesario que este acuda a las instalaciones del centro de trabajo asimismo el pago puede realizarse en armadas, pago total o como lo acuerden las partes, se resalta que el contrato puede ser verbal o escrito.

Para Cornejo (2011) este tipo de contrato tiene 3 elementos únicos, los cuales son: la prestación personal de servicios, la retribución y la autonomía, es este último elemento el que genera diferencia del contrato de trabajo y el cual nos puede ayudar a determinar cuando existe fraude laboral. (p.63).

### **- Contrato de Obra:**

Por este contrato el contratista se exige a realizar una obra determinada y el comitente abona una retribución (artículo 1771 del CC), comprende bienes corporales e incorporeales, pudiendo ser en 2 modalidades en cuanto al pago de este, ya sea a suma alzada o a precio unitario.

Para este contrato se podrá subcontratar a menos que el contrato señale que va a ser una prestación personalísima, asimismo se resalta el carácter autónomo para la forma de prestar el servicio, el tracto único tendrá como resultado una labor.

#### **2.2.1.4. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES:**

La relación laboral, es asimétrica debido a que es el empleador el titular del poder de dirección y subordina al trabajador, quien, a cambio de una contraprestación económica, entrega su fuerza de trabajo. Ello, ocasiona la presencia de múltiples conflictos entre ambas partes, siendo este el objeto de protección del Derecho del Trabajo. Este conflicto histórico, conlleva a que la sociedad se vea en la obligación de regular esta interacción mediante normas tipificadas en el ordenamiento jurídico (derechos fundamentales), los mismos que no dejan de ser derechos humanos.

Los derechos fundamentales del trabajador son consustanciales a su condición de persona, conocidos como derechos de la personalidad del trabajador o derechos sustanciales, estos derechos generan que la protección del trabajador como persona no permita la intromisión o privación arbitraria por parte del empleador. Siendo así, los derechos fundamentales reducen el ejercicio del poder de dirección.

Es el artículo 23° de la Constitución, la que prevé que ninguna relación laboral vulnerara derechos constitucionales y menos la dignidad del trabajador, es por lo que al existir esta protección constitucional se está garantizando la protección de derechos fundamentales.

Asimismo, el poder de dirección surge de un derecho constitucional, este es, el derecho a la libertad de empresa, estipulado en el artículo 59° de la Constitución, de ahí que los derechos fundamentales instauren la forma de principios, cuando en su ejercicio y utilidad entren en interacción con otros derechos o bienes constitucionales. Se precisa que, durante la ejecución del contrato de trabajo se pueden generar afectaciones a los derechos

fundamentales, comúnmente encubiertas en descensos de puestos, discriminación por sexo, retraso en pagos, etcétera.

Si bien actualmente aún existen vulneración de derechos para diversos trabajadores, el no brindarle protección a una nueva modalidad de prestar servicios genera una vulneración aún mucho mayor, ya que el no reconocer como una relación laboral la que prestan los repartidores de plataformas digitales, conlleva a que estos no tengan un empleo digno donde se respete la gama de derechos a los que deberían acceder por su condición de ser personas.

## **2.2.2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

### **2.2.2.1. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SU IMPACTO LABORAL:**

Las formas de prestar servicios han ido transformándose a lo largo de los años, las antiguas formas típicas ya no son las únicas que coexisten en la sociedad, sin duda, el progreso de la tecnología y el internet ha generado que las personas puedan desde su casa prestar servicios sin la necesidad de ir presencialmente a una oficina, este hecho es una situación que se evidencia a través de muchos teletrabajadores.

Asimismo, con las medidas de aislamiento social generada por la covid-19 muchas personas vienen participando del uso de plataformas digitales ya sea como trabajadores o usuarios, según el Observatorio de Plataformas Perú (2020) aproximadamente son más de 10,000 repartidores de los cuales el 73% tienen este trabajo como única fuente de trabajo, lo que demuestra que es un número elevado que merece atención por parte del Estado mediante una regulación pormenorizada. (p.42).

De esta misma manera, hay que diferenciar que son 02 las categorías principales de prestar servicios a través de plataformas digitales, la primera es la que se gestiona y se maneja en línea logrando interactuar con clientes de cualquier lugar siendo esto indistinto para el servicio prestado y la segunda la que se maneja en línea, pero se ejecuta externamente basándose principalmente en la localización de los prestadores y usuarios (conductores, repartidores, reparaciones, etc.)

El internet es el medio tecnológico de excelencia, lo que genera que las prestaciones de servicios que se realicen mediante ella se desliguen totalmente de las formas tradicionales, incluso esto genera que para el empleador exista una optimización de recursos ya que el uso de fuerza humana es mucho menor que el tradicional.

La negociación digital ha logrado que la oferta y la demanda interactúen de forma eficiente, brindando una buena atención a los clientes (rapidez), asimismo, si bien el mercado busca reducir costos para el funcionamiento de este servicio se requiere de trabajadores que cumplan con el perfil de la empresa, esto es, las características que esta señale y que serán fiscalizadas a través del algoritmo diseñado para ejecutar control sobre ellas.

Las empresas se ven beneficiadas con el uso de plataformas ya que acceden a una fuerza de trabajo a nivel global lo que mejora la competencia y la eficiencia de sus prestadores, así como extienden su productividad ya que el mercado se expande con mayor proyección y facilidad a través de las TICS. El problema en si se presenta en la irregularidad de trabajo e ingresos de quienes prestan servicios para las mismas, así como la falta de tributación y demás incumplimientos normativos.

Es imprescindible resaltar que la gran parte de los trabajadores de estas plataformas digitales se distinguen por ser personas jóvenes, generalmente pertenecientes al sexo masculino contando con fuerte presencia de trabajadores migrantes, los cuales deben mostrarse disponibles en horarios extensos lo que genera un trabajo extenuante.

Se resalta que la precariedad en la que prestan servicios los repartidores de plataformas digitales se debe a la falta de equipos de protección personal e higiene en plena situación de pandemia por la Covid-19 asimismo las extensas jornadas de trabajo, la exposición de riesgos viales y demás.

#### **2.2.2.2. TRABAJADORES DE PLATAFORMAS VIRTUALES:**

Para el caso de las plataformas digitales son 02 las formas de prestar servicios, la primera una relación de empleador y trabajador y la otra la que consideran que los prestadores son trabajadores autónomos y que estas sirven como meros intermediarios, es la segunda la

que al no reconocer la validez de una relación de trabajo genera precariedad en la prestación del servicio. Independientemente de cuál sea la relación entre los prestadores y la plataforma este tipo de negocio se caracteriza por:

- La estrategia en la que obtienen ingresos, esto debido a que cobran derechos de suscripción, brindan periodos de prueba gratuitos para atraer usuarios nuevos, la propaganda de bienes y servicios afiliadas a otras marcas, entre otras.
- La contratación y adecuación de trabajadores y usuarios, ya que la utilización de algoritmos para asignar tareas no es de forma aleatoria, esta se guía de las determinadas puntuaciones o referencias que tengan los consumidores respecto de los trabajadores, generando que existan trabajadores más recomendados que otros en función de la calificación que el cliente le otorga por su buen servicio.
- La gestión de rendimiento, las plataformas principalmente fiscalizan a sus trabajadores a través del Sistema de Posicionamiento Global -en adelante GPS- de esta manera supervisan el trabajo del prestador y articulan conexión con el usuario.
- Reglas instruidas por la plataforma, esto no es más que el diseño de gobernanza dentro de la plataforma que exige una observancia a los códigos de conducta lo que no es más que un control sobre el trabajador (hora de conexión, aceptación o rechazo de tareas y demás)

Actualmente, el trabajo en plataformas digitales es la primordial fuente de ingresos de diversos trabajadores, aunque el salario será variable según el país donde se realice la prestación ya que según la Organización Internacional de Trabajo (2021) los trabajadores

de países en desarrollo tienden a ganar menos que los de países desarrollados teniendo en cuenta que la tarea realizada es la misma, esto es el esfuerzo desplegado. (p.12).

Por otro lado, es necesario precisar que la gran mayoría de trabajadores de plataformas digitales especialmente los repartidores de aplicativos, trabajan en promedio 75 horas semanales esto en razón de la escasa remuneración lo que evidentemente genera estrés laboral como consecuencia directa de la excesiva duración de la jornada, el miedo de sufrir enfermedades y la presión para manejar rápido.

Sobre el tema, los trabajadores se registran bajo los términos de contratos de servicios sujetos unilateralmente por las plataformas los cuales no son contratos de trabajo realmente, sino condiciones de uso (Términos y condiciones) o contratos de locación de servicios, contratos que dejan en desprotección total tanto en seguridad social como en salud a estos prestadores.

Asimismo, se precisa que los contratos que estos firman no son entregados de manera física, y que las cláusulas de las mismas son estipuladas de manera unilateral por la plataforma digital además de ello el contrato resulta de difícil comprensión para los prestadores, considerando que tienen poco tiempo para su suscripción.

La mayoría de los trabajadores han incurrido en gastos adicionales para comprar equipos de protección personal con la meta de mitigar el riesgo de infección por COVID-19, lo cual debería ser responsabilidad de la empresa al entrenar a sus colaboradores con planes de seguridad y salud en el trabajo, así como dotarlos de equipos de protección personal (EPP).

Ahora bien, es importante exponer que los trabajadores de estas plataformas digitales usan distintivos de la empresa para la prestación del servicio e incluso existe penalización

si es que ellos usan implementos o accesorios con otros logos que no corresponden a la marca, lo cual podría llevar a la separación definitiva del prestador de ser el caso.

Sobre el particular, este tipo de empresas jamás entrega constancia de servicios o constancia de trabajo, de hecho, podría darse la situación de que se contrate a un prestador para el traslado de bienes ilegales, en donde la empresa de plataforma no se hace responsable ante dicho caso, lo que generaría un perjuicio para el trabajador.

En efecto, se debe reportar que las plataformas digitales en su mayoría cuentan con un seguro de accidentes para autos o motos que solo les protege al momento del traslado del bien o servicio más no cuando estos van hacia los puntos de recojo o después de las entregas, excluyendo de esto a los prestadores que utilizan bicicletas. Además, no hay seguro para el equipo celular que utiliza el prestador, mucho menos la plataforma reconoce el pago de datos móviles el cual resulta un costo fijo para brindar este servicio, Finalmente, se debe tener en cuenta que el INEI (2020) encontro que 46 mil personas se emplean en el servicio de delivery, lo que representa más del numero alcanzado antes de la pandemia, esto debido al contexto de aumento de demanda de reparto a domicilio por las medidas de distanciamiento social. (p.89).

### **2.2.2.3. INDICIOS DE LABORALIDAD:**

La falta de reconocimiento de derechos laborales a quienes prestan servicios mediante plataformas digitales genera una frágil situación para estos colaboradores debido a que no cuentan con ningún tipo de protección, por lo que la precarización de su trabajo debe ser objeto de protección del Estado. En razón de ello, se buscó dilucidar si es una relación de trabajo o no, haciendo uso de los indicios de laboralidad que pueden ayudar a determinar si esta nueva forma de prestar servicio cumple los requisitos o elementos de

una relación de trabajo, más aún cuando se sabe que al ser una forma innovadora de prestar servicio no encaja puramente en el concepto que se tiene de contrato laboral.

A nivel de la OIT (2006) la Recomendación N°198, busca que los países miembros adopten en su normativa distintos medios que logren aclarar la existencia de una relación de trabajo, debido a que la tecnología y las nuevas formas de empleo difieren de las tradicionales y antiguas, no encontrando o encajando exactamente en los elementos conocidos (p.3). Por ello, se considera necesario que los Estados deban tener un catálogo de indicios que ayuden a determinar una relación laboral o no.

En el 2010 el Tribunal Constitucional emitió pronunciamiento mediante el Exp. N° 02069-2009-PA/TC exponiendo cuando se encuentran rasgos de laboralidad, explicando que estos pueden darse de manera alternativa y no concurrente, siendo estos: a) existencia de inspección sobre la prestación o la manera en que se desarrolla; b) integración dentro de la estructura organizacional; c) trabajo prestado en horario determinado; d) prestación continuada y duradera; e) entrega de herramientas y materiales; f) pago de remuneración; g) reconocimiento de derechos laborales.

Asimismo, la Comisión Europea se ha pronunciado en relación con las economías colaborativas encontrando indicios suficientes para catalogar calidad de trabajador a los prestadores de plataformas digitales. Exponiendo algunas razones como, el hecho de que sea la plataforma quien consigne o establezca el precio que debe pagar el consumidor, es la plataforma la que diseña instrucciones o políticas de obligatorio cumplimiento por parte del prestador y finalmente que es la empresa la que cuenta con el algoritmo siendo esta el núcleo base de la administración del negocio.

Las empresas de plataformas digitales sostienen que son meras intermediadoras entre la oferta y demanda de un servicio determinado, y que los prestadores de servicios son

trabajadores autónomos o incluso socios de estos. Partiendo de la idea que el prestador es independiente a razón de que realiza un trabajo deslocalizado, es decir no hay un centro de trabajo al cual se deba acudir para la prestación del servicio, además parte del argumento de una supuesta libertad en cuanto a jornada y horario, es decir, estamos ante un trabajo flexible en donde el trabajador tiene la potestad de rechazar o aceptar las solicitudes.

En este sentido, las plataformas digitales buscan lanzar argumentos que demuestren autonomía en sus prestadores para de esta manera no reconocer derechos laborales lo cual podría generar un gran coste económico, por ello resaltan que las herramientas para la realización del trabajo al ser propiedad del prestador, demuestran la autonomía que estos tienen en relación a la empresa, en la mayoría de plataformas digitales las herramientas más usadas son: teléfono celular, plan de datos o internet, vehículo, moto o bicicleta.

Ahora bien, resulta necesario identificar si esta “autonomía” es real o es más una apariencia que encubre una relación laboral, esto teniendo en cuenta el análisis del doctor Todolí (2017) quien expone que existen nuevos indicios de laboralidad como que en la administración del negocio las reglas del juego las determinara la plataforma, como la retribución o compensación a cada prestador, la exigencia de patrones de conducta así como el uso de logos de la marca no hace más que demostrar que los usuarios no se contactan con un trabajador independiente sino con una empresa que tiene cierta posición en el mercado, es decir no importa si es Juan o María quien presta el servicio, sino lo realmente importante es la marca que estos representan y por la que los usuarios recurren a la plataforma.

Asimismo, la más importante manifestación de existencia de subordinación de parte de la plataforma digital hacia el prestador no es más que el control que la plataforma tiene sobre este ya que existe una fiscalización directa y contundente al momento en que conoce

la geolocalización del trabajador y le designa la ruta o el camino a tomar para cumplir con la tarea, así como el sistema de valoración por el que se le otorga puntaje y donde serán los usuarios los que con su puntuación realizarán una fiscalización de que trabajador realiza o no un buen trabajo, lo que genera que existan escalas o ranking entre los trabajadores.

Es a partir de la calificación de los usuarios, que la empresa cautela el derecho de desconectar del aplicativo al trabajador si es que el puntaje fuera bajo o estuviera por debajo del promedio, lo que no hace más que demostrar que la empresa ejerce un rol disciplinario sobre el trabajador ya que incluso cuando este no se conecta muchas horas o en definitiva rechaza pedidos, la plataforma lo coloca en una escala menor y le va quitando la oportunidad de que el trabajador se conecte y trabaje a la hora que este pueda o lo desee, debido a que las horas donde hay más requerimiento de pedidos se lo dan a los que tienen mayor puntuación.

Siendo así los trabajadores se ven en la obligación de contar con una valoración óptima, lo que genera que estos no tengan la capacidad de rechazar o aceptar un pedido o de trabajar solo algunas horas, ya que si desean acceder a pedidos y mantener el trabajo estos se verán en la obligación de mantenerse conectados laborando más de 8 horas al día. Con esto se demuestra que la idea de que los trabajadores de plataformas digitales tienen este trabajo como algo extra no es certera ya que a estos no les queda más que estar disponibles para la plataforma cuando esta lo requiera, es decir, siempre.

Es puridad, son las plataformas digitales las que tienen el control del servicio al 100% ya que son estas las que establecen términos y condiciones de este, como en el caso de los contratos de adhesión, esto debido a que es la plataforma la que cuenta con el algoritmo por medio del cual se hace posible esta forma de prestar servicio, así como que estos son dueños de la información tanto del usuario como del trabajador.

Por otro lado, las plataformas señalan instrucciones precisas de la manera en la cual el servicio será prestado, esto debido a que el trabajador representa la marca (Glovo, Rappi, etc.) además que el trabajador realiza el giro usual de la empresa no es que se mantenga al margen o mejor dicho sea una actividad complementaria, al contrario, sin los trabajadores la empresa de plataforma no podría operar.

Resulta necesario entender que la exclusividad que muchas plataformas disponen a sus trabajadores parte de la necesidad de tenerlos abocados a cumplir con las tareas asignadas ya que estos necesitan que el trabajador acepte las tareas para así ganar posicionamiento en el mercado más aun teniendo en cuenta que el trabajador no puede introducir cambios, generando en el usuario la idea de que la plataforma siempre está disponible (24 horas).

Todo lo expuesto no sería posible sin el algoritmo que la plataforma digital usa, ya que es la principal herramienta de trabajo que pertenece a la empresa y es mediante esta que se organiza y gestiona la prestación del empleo, lo que nos hace pensar que las demás herramientas que el trabajador usa para su trabajo resultan secundarias, mínimas o infrutilizadas, debido a que el trabajador no cuenta con una plataforma propia, mucho menos con una marca posicionada.

Siguiendo esta línea de ideas, la asimetría de la relación laboral es notoria y evidente porque la organización, así como la dirección del negocio es controlado única y exclusivamente por la plataforma, el prestador o “socio” como lo denominan solo debe alinearse a lo estipulado por la empresa. Por ello, siguiendo el principio de primacía de la realidad se debe reconocer una relación laboral, sobre una aparente relación autónoma de servicios.

De lo anteriormente expuesto, es evidente que se encuentran indicios de laboralidad de parte de los repartidores de aplicativos, ya que el trabajo se ejecuta de manera personal

(insustituible), existe una contraprestación por el trabajo realizado que se efectúa por medio de la misma plataforma (usuario-plataforma no usuario-prestador) y finalmente el trabajador está sometido al poder de dirección y fiscalización de la plataforma, ya que existe subordinación.

#### **2.2.2.4. ANÁLISIS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES: PEDIDOS YA Y RAPPI:**

Las plataformas digitales llegaron para América Latina en el 2013, específicamente en el 2014 llegó al Perú el aplicativo Uber el cual busca mediante un smartphone conectar a los ofertantes de un servicio de transporte con los usuarios que tengan este requerimiento a cambio de un porcentaje de la tarifa total. Siendo así, en el 2017 llegaría Glovo y Cabify más adelante en el 2018 Rappi y Uber Eats.

A razón de la Pandemia por Covid-19, Uber Eats (empresa norteamericana) se retiró de Perú en el 2020, lo que ocasiono que Glovo y Rappi queden como las plataformas favoritas en el mercado peruano en lo concerniente a servicios de reparto. Se debe precisar que, en el 2021, Glovo cambio de nombre debido a que la empresa primigenia pasaría a ser de propiedad de Delivery Hero (Transnacional alemana), el cual convertiría a Glovo en Pedidos Ya.

Se resalta que estas empresas de plataformas digitales se presentan como intermediarias de un servicio haciendo que los repartidores suscriban un contrato en línea el cual no tiene naturaleza laboral y es por lo que se refieren a estos como socios o colaboradores, lo que sin duda carece de sentido ya que estos no actúan en nombre propio sino en nombre de la app. Siendo así, al ser Pedidos Ya y Rappi las empresas con más presencia en Perú se procederá a analizar cada una de ellas y su forma de operar:

##### **➤ Pedidos Ya:**

En el 2020 Pedidos Ya adquiere las operaciones de Glovo en América Latina, por ello en marzo del 2021 ingreso oficialmente al mercado peruano, teniendo presencia actual en 17 ciudades del Perú contando con más de 7 mil repartidores activos los cuales trasladan bienes de supermercados, restaurantes y envíos de mensajería.

Esta empresa se coloca en el mercado como una meramente intermediaria en línea además se reserva el derecho de rebotar cualquier solicitud de inscripción o cancelar una suscripción.

Se resalta que cada repartidor posee RUC y emite facturas a nombre de Clickdelivery S.A.C. por sus ingresos mensuales, cancelando el 18% de impuestos a la Sunat. La razón social con la que opera en Perú tiene como dirección el edificio del Estudio García Sayán.

Los requisitos de esta empresa son:

- Tener mínimamente 18 años.
- Contar con moto (SOAT) o bicicleta.
- Tener teléfono smartphone (Android o iPhone) con internet.
- Certificado de antecedentes penales.
- Copia de DNI.

La empresa evalúa la solicitud y cuando requiere personal, la plataforma ira contactando ya que es una especie de cola virtual o lista de espera, donde cuando uno sale, llaman a otro repartidor. Asimismo, el repartidor necesitara descargar la aplicación: RoadRunner para la prestación del servicio y posterior suscripción del contrato.

➤ **Rappi:**

Es una empresa colombiana que llegó al Perú en octubre del 2018, actualmente tiene presencia en Lima, Trujillo, Arequipa, Piura, Chiclayo y Cusco contando con más de 20 mil repartidores activos los cuales trasladan bienes de supermercados, farmacias, restaurantes y otros.

Los requisitos de esta empresa son:

- Celular Android con plan de datos para el repartidor, ya que la aplicación de Soy Rappi solo está disponible en Play Store.
- Copia de DNI o Cedula de Extranjería.
- Contar con moto (con SOAT)

La empresa acepta la solicitud del repartidor, asimismo capacita a los trabajadores previo al inicio de la prestación. Siendo así, es necesario exponer que, en esta aplicación los repartidores deben reservar horarios para trabajar, los cuales harán dicha reserva en función del tipo de categoría que estos tengan estas son: Alerta, Bronce, Plata y Diamante, las cuales se configuran según la calificación de los usuarios y la tasa de aceptación respecto de los pedidos.

Para los trabajadores de ambas aplicaciones resulta necesario someterse a lo estipulado por dichas APPS, ya que las valoraciones supervisan a cada repartidor otorgándoles metas diarias con la amenaza de ser retirados de la plataforma de en caso no cumplirlas.

### **2.2.3. REGULACIÓN LABORAL**

#### **2.2.3.1. INTENTOS DE REGULACIÓN EN EL PERÚ:**

El estado peruano reconoce que la tasa de desempleo es bastante alta, según el INEI en el 2021 se registro un total de 941.200 personas en edad de trabajar que no cuentan con empleo, sin duda esto demuestra la necesidad que se tiene de implementar políticas públicas que generen y fomenten empleo, así como mayor fiscalización a fin de erradicar a los trabajadores informales y trasladarlos a situaciones de formalidad a fin de asegurar derechos laborales de quienes prestan servicios. En razón de ello, es que muchas personas han optado por ser prestadores de servicios de plataformas digitales ya que el acceso a otro tipo de empleo resulta más engorroso.

Debido a esta coyuntura es que en noviembre del 2019 mediante Resolución N° 272-2019-TR se decidió crear un grupo de trabajo de manera temporal con la finalidad de profundizar estudios sobre la naturaleza de la labor que se presta mediante plataformas digitales y de esa manera emitir un pronunciamiento y recomendaciones sobre la materia. Siendo así, se emitió el informe Final por parte del grupo de trabajo en donde se arribó a la idea de que se encuentra una relación de trabajo entre los colaboradores y las plataformas digitales, considerando la necesidad de que estas empresas contraten compañías de seguros contra accidentes como asunto prioritario.

Debido a la discrepancia existente es que diversos congresistas han presentado proyectos de ley a favor del reconocimiento de una relación laboral entre colaboradores y plataformas digitales. Siendo así, las primeras se dieron en el 2016 y 2017 a través de los Proyecto de Ley N°1505/2016-CR iniciativa del congresista Miguel Elías Avalos y Proyecto de Ley N°2218/2017-CR iniciativa del congresista Roy Ventura ambos del grupo parlamentario fuerza popular, ambos proyectos de ley presentaban como novedad

la instauración de un registro de plataformas tecnológicas que estaría a cargo del Ministerio de Transporte ya que estaban dirigidas únicamente a las plataformas digitales que prestan servicio de taxi.

Asimismo, el 15 de diciembre del 2017 el grupo parlamentario Nuevo Perú propuso el Proyecto de Ley 2260/2017-CR, el cual busco regular el servicio prestado entre las apps y los conductores de vehículos que usan la plataforma, en donde la propuesta inicio por reconocer que los conductores se encontrarían en el regimen de la actividad privada si es que estos cumplían un mínimo de 4 horas diarias y/o 20 horas semanales y para el caso de los que laboren menos de esa cantidad de horas, se les reconocería los mismos derechos que a un part time.

Ahora bien, en el mes de abril del 2019 se expuso ante el Congreso dos proyectos de ley, el primero fue el Proyecto de Ley N° 4144/2018-CR del partido acción popular el cual buscaba regular la labor del trabajador de aplicativo y el segundo el Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR del grupo parlamentario Nuevo Perú el que tenía como objetivo la regulación de empleo en favor de los trabajadores de aplicativos. En ambos proyectos se resaltó la inclusión de los repartidores, ya que en los proyectos primigenios solo se había tomado en cuenta a los conductores dejando excluidos a los riders.

Al no prosperar los proyectos de ley anteriormente mencionados debido al gran debate que se dio, es que en abril del 2021 el congresista Daniel Oseda Yucra del partido político FREPAP, presentó el Proyecto de Ley N° 7567/2020-CR ya en situación de pandemia por la Covid-19, en donde el servicio a través de plataformas digitales aumento su demanda, siendo un trabajo que fue adquiriendo presencia. Debido a ello es que se propuso brindar condiciones mínimas laborales a los repartidores que operan en favor de plataformas digitales, esto es reconocer efectivamente una relación laboral entre ellos.

Esta iniciativa fue bastante razonable incluso la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se manifestó planteando que se debe contar con una legislación que otorgue protección a estos trabajadores que en la práctica viven una situación bastante precaria. Siendo así, dicha comisión recomendó que los riders pertenezcan al régimen laboral privado contando con seguro de salud, de accidentes, EPP, utilidades y los demás que por ley correspondan. El cambio más significativo sería que los empleadores tendrían que registrarse en el Registro Nacional de Personas Jurídicas que se acogen a Servicios de Reparto y Distribución de Bienes a cargo del MTPE.

Sobre el tema, la Comisión emitió dictamen con la conformidad del texto sustitutorio del Proyecto de Ley 7567. Por lo que, el congresista Daniel Oседа de FREPAP, sustentó la iniciativa legislativa ante el pleno del congreso siendo este aprobado en primera votación el día 16 de julio con 73 votos a favor, quedando pendiente la segunda votación ya que no se logró exonerar la norma de segunda votación.

Finalmente, en agosto del 2021 la congresista Susel Paredes de Somos Perú-Partido Morado, expuso el Proyecto de Ley N° 00018/2021-CR, el cual otorga beneficios laborales a los trabajadores que efectúan el servicio de reparto, mensajería y movilidad mediante apps. La norma planteaba otorgar la calidad de trabajador, para lo cual únicamente debían ejecutar la jornada laboral mínima y de esa manera se encontrarían incluidos en el régimen 728.

Por ello, el MTPE (2021) emitió opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, concluyendo que la misma es viable pero con observaciones esto en razón de que la iniciativa legislativa debería enfocarse en establecer pautas que logren definir en cada caso la existencia o no de una relación laboral (p.15). Es así que, en la Comisión de Trabajo al exponerse la propuesta, la congresista Adriana Tudela, de Avanza País, se

sugirió que un grupo de especialistas del sector presenten su postura respecto a la propuesta lo cual fue aprobado.

### **2.2.3.2. DERECHO COMPARADO:**

La legislación laboral peruana es dinámica, debido a ello es importante considerar las experiencias internacionales a fin de poder comprender el abordaje que la legislación comparada está considerando frente a esta novedosa forma atípica de prestar servicios.

#### **España:**

En España se ha tipificado una categoría jurídica especial entre trabajador dependiente y trabajador independiente o autónomo, en el cual se resalta que la característica principal será la dependencia económica en relación con un único empleador o en su mayor porcentaje (75% como mínimo), sin que exista dependencia funcional, esto es dirección del empleador.

Es así como nace el trabajador autónomo económicamente dependiente -en adelante TRADE-, el cual no se encuentra dentro de la estructura empresarial de su empleador ni mucho menos estará sujeto a subordinación, en este caso el trabajador deberá poseer herramientas y materiales propios asumiendo la prestación con criterios personales, esto es sin influencia del empleador o sin sujetarse a políticas de la empresa.

Para esta forma de prestación el trabajador se encontrará prohibido de contratar trabajadores asimismo el servicio que este preste debe diferenciarse de los trabajadores por cuenta ajena además será un requisito indispensable que el contrato se formalice y se registre en la oficina del Servicio Público Estatal ya que, de no hacerlo dentro de los 10 días hábiles, el contrato podrá desnaturalizarse entendiéndose que es un trabajador dependiente por cuenta ajena.

Los TRADE también cuentan con ciertos derechos como: negociación colectiva, seguridad social siendo obligatorio la contribución la cual será asumida por el mismo trabajador, contarán con vacaciones (18 días hábiles) y a una indemnización por los daños producidos cuando el contrato se desate de forma injustificada. De una manera indirecta la legislación española tenía una opción para que los riders sean ingresados a una categoría que, si bien es novedosa y especial, pudo haber abordado el tema.

A pesar de ello, se debe precisar que el 12 de mayo del 2021 se publicó el Real Decreto-ley 9/2021, en el que se estableció una serie de medidas para proteger los derechos laborales de los riders, en donde se reconoció una relación laboral, es decir, los riders serán empleados y no autónomos, entrando en el Régimen General establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015.

El Real Decreto-ley 9/2021 introdujo un nuevo inciso en el artículo 64° de la ley del estatuto de los trabajadores, la cual establece que el comité de empresa tendrá derecho a:

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. (p.5).

Asimismo, Se introdujo un nuevo precepto adicional que dispone una presunción de laboralidad en el ámbito de apps de reparto además se precisó que esta ley recién entraría en vigencia a los tres meses de su difusión, esto es el 12 de agosto del 2021, lo cual trajo distintas repercusiones como respuesta de las plataformas digitales.

### **California - Estados Unidos:**

En California en enero del 2020 entro en vigor la Ley AB5, la cual añade al código laboral una presunción de laboralidad donde se considera trabajadores subordinados a los

independientes. Por lo que, se reconocen beneficios sociales como remuneración mínima, prestaciones económicas por incapacidad, seguro de desempleo, licencia por enfermedad, licencia familiar y otros.

Siendo así, el empresario deberá justificar que el contratista demandante es independiente en la ejecución de su prestación y así deshacer dicha presunción, demostrando que: a) no existe control y dirección de la empresa; b) la actividad está fuera del curso ordinario de la empresa contratante y c) el contratista periódicamente se dedica a un negocio independientemente.

La regulación dispone que cualquier persona que realice prestaciones a favor de un empleador se conceptúa trabajador, por lo que, la carga de la prueba de quebrar la misma recae en el empleador constatando que no concurren los supuestos. Por ello, resulta evidente que con este instrumento la valla para esconder relaciones de trabajo bajo el manto de contratos civiles se complicara en gran medida.

### **Reino Unido:**

En reino unido existen diversas categorías laborales, la de employee y trabajador independiente que son las mismas que tiene el Perú, pero a la vez cuentan con categorías intermedias, la de independent contractor y la de worker. El worker nace con el fin de brindar protección a individuos que prestan servicios con un rango de autonomía, pero que dependen de un empleador que les da trabajo en calidad distinta a la de un cliente siendo el worker quien asumirá la responsabilidad respecto de su prestación.

El derecho británico le otorga al worker algunos derechos laborales como: remuneración mínima, protecciones sobre jornada de trabajo, vacaciones pagadas, protección antidiscriminación y derechos colectivos.

Siendo así, el 19 de febrero la Corte Suprema del Reino Unido emitió sentencia final en el caso de Uber vs. Aslam, confirmando la decisión de las instancias inferiores que dictaminaron que los conductores de Uber no son trabajadores independientes sino “workers”, los demandantes expusieron que ellos prestaban servicios como workers mientras que Uber manifestó que su rol era simplemente la de ser un conducto para conectar clientes y conductores, lo que estaba estipulado en el contrato (esto es independientes).

La Corte rechazó la postura de Uber ya que la misión de la Suprema inglesa no era descifrar si ciertos derechos emanan del contrato, sino de examinar los derechos en la realidad, y para ello era imprescindible una interpretación finalista. Esto es, encontrar el objetivo que acredita la existencia de la norma, que en el caso de las normas laborales no es otro que la protección del trabajador.

Los argumentos parten de la evidente diferencia en el poder negociador de las partes (subordinación y dependencia). Para la Corte inglesa, es la disparidad lo que faculta al empleador a dictaminar los términos del contrato, incorporar al trabajador en su organización y vigilar la forma en que presta servicios. Manifestando que es Uber quien establece los términos de los contratos incluida la tarifa, la app conoce el porcentaje de aprobación del conductor asimismo controla la prestación del servicio restringiendo el trato entre pasajero y conductor.

### **México:**

México fue la primera ciudad en América Latina en intentar reglamentar los servicios prestados por plataformas, es por lo que el congreso tiene hasta el momento 7 iniciativas legislativas inscritas en la cámara alta que buscan reconocer una relación de trabajo de repartidores y conductores con las apps, garantizando así los derechos laborales de estos.

Se han inscrito diversas iniciativas legislativas para reconocer legalmente a los repartidores y conductores como subordinados de las apps, el senador de Morena planteo un proyecto para reformar la Ley Federal del Trabajo, agregando un nuevo capítulo para contar con una regulación específica respecto a las plataformas digitales, esta propuesta prohibiría que las plataformas consideren sus actividades como una relación civil o mercantil.

### **Francia:**

El 26 de diciembre del 2019 se publicó la Ley 1428-2019, con la cual se realizaron diversas modificaciones al Código de Trabajo esto con el fin de tipificar la relación entre trabajadores de plataformas digitales y la empresa en sí, se resalta que mediante el artículo 44° de esta ley se excluía esta relación como una de carácter laboral para así considerarse una netamente comercial.

Con esta ley se permitía que el trabajador de plataforma preste servicios en diversas apps, sin que se exija un pacto de exclusividad, asimismo, el rechazo de pedidos no originara el despido que en este caso se manifiesta con la desactivación de la cuenta. La jornada de trabajo no será impuesta al trabajador más bien serán ellos quienes programen las horas de trabajo, conexión y duración del servicio.

La plataforma en razón al volumen del negocio obtenido por el trabajador determinará la contribución que tendrá para pagar tanto para el seguro de accidentes de trabajo y la contribución en la formación profesional. Además, la plataforma al establecer la Carta de Responsabilidad Social tendría que proponer normas para el avance de la actividad del trabajador fijando métodos y garantías, la cual deberá ser aprobado previamente por la autoridad administrativa ya que una vez aprobada las condiciones establecidas no podrá alegarse un vínculo de subordinación.

Sin duda esta norma no hace más que negar el carácter laboral en este tipo de relación, se discute que la carta sea facultativa y su conformación incierta, al no establecer derechos mínimos a introducir en la carta, se quebranta el derecho a la igualdad ya que los trabajadores de una plataforma que suscriban una carta frente a trabajadores que no cuenten con una tendrán un trato diferenciado.

La empresa únicamente tendrá dos obligaciones, la de convenir un seguro contra accidentes de trabajo y la obligación de pagar la seguridad social en favor del trabajador de plataforma, siempre y cuando supere un concreto umbral de producción fijado (porcentaje), sin duda esta ley no custodia a los trabajadores de plataformas virtuales al 100% únicamente los dota de “mínimos”.

### **Argentina:**

En la ciudad de Buenos Aires en el 2020 se estableció la Ley 6314 que plantea la regulación del servicio de mensajería urbana y reparto a domicilio de sustancias alimenticias. Asimismo, se creó el Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias (RUTRAMUR) el cual tiene como fin la verificación del estado general de los vehículos utilizados para repartir. Se exige que los repartidores cuenten con un código de identificación en el casco y, en caso de utilizar moto, habilitación y VTV.

Con esta ley se establecía la obligación por parte de los repartidores y/o mensajeros el uso de seguros como: Seguro de Accidentes de Trabajo, Seguro de Vida Obligatorio, Seguro de Responsabilidad Civil, así como el seguro de accidentes personales.

### **Brasil:**

El 9 de diciembre del 2021 el Senado brasileño aprobó un proyecto de ley que instauro medidas de protección y beneficios en favor de repartidores de plataformas de

plataformas digitales a lo largo de la emergencia sanitaria por Covid-19. En el proyecto se ordenó que la empresa se encontraría obligada a garantizar el uso de instalaciones sanitarias a los trabajadores y acceso a agua potable.

Asimismo, implanto que de algún trabajador resultar contagiado por Covid-19 con una prueba PCR positiva o certificado médico tendrá que recibir ayuda financiera durante 15 días, por parte de la empresa de manera obligatoria. También estipulo la contratación por parte del empleador de un seguro contra accidente para cubrir al rider durante las entregas.

### **2.2.3.3. JURISPRUDENCIA:**

A continuación, se analizarán algunas sentencias emitidas por juzgados extranjeros en donde se pone en manifiesto los distintos argumentos que los jueces han tomado para considerar si es o no una relación de trabajo.

#### **a) Caso Deliveroo - Sentencia N.º 244/2018:**

El 01 de junio del 2018, se tuvo un pronunciamiento por parte del Juzgado de lo Social de Valencia en el que se reconocería una relación laboral entre un rider y la plataforma digital, esto a partir de que un colaborador presentara una demanda solicitando el reconocimiento de su prestación como una de carácter laboral.

Los parámetros que usaría la sala para determinar la calidad de trabajador, estaría enfocada en ciertas características de la prestación, como que la empresa es la titular de la plataforma digital ya que el negocio les pertenece (se identifica el empleador), debido a que los riders no pertenecen a la organización empresarial, ellos dependen de la plataforma y están obligados a descargar el aplicativo, asimilando ello como acceso a la plataforma es acceso al empleo.

Además, la sentencia refiere que cuando la empresa geolocaliza en todo instante al trabajador se da una fiscalización intrínseca lo que demuestra una relación laboral ya

que hay un control del servicio, esto en razón de que la empresa estipula normas de comportamiento a los riders, así como que será quien fije los precios por micro tarea.

Se resalta que los riders se encuentran en constante calificación por parte de la plataforma ya que rechazar un pedido, les restarían puntuación generando esto bajas posibilidades para que el repartidor realice una elección de horario asimismo será la plataforma la que decida en qué momento dar de baja al trabajador, debido a ello el prestador se ve obligado a estar siempre activo para la plataforma.

**b) Caso Pedidos Ya - RIT: M-724-2020:**

En el 2020 el Juzgado de Letras de Trabajo de Concepción, se pronunció respecto de la demanda interpuesta contra Pedidos Ya por uno de sus colaboradores que alegaba haber sido despedido injustificadamente, el pronunciamiento de esta sentencia radicaba en diversos fundamentos, como que el trabajador había pasado un proceso de selección para poder ser habilitado como prestador en la plataforma.

Además de ello el trabajador tenía que portar distintivos (uniforme) con el logo de la empresa mientras que realizaba los pedidos, y lo más resaltante era que el trabajador se encontraba sometido a un control de horas de trabajo, así como el control de geolocalización por parte del empleador. Mediante este tipo de trabajos, es la plataforma la que establece los precios o los valores por cada reparto lo que demuestra también la dirección del empleador.

Esta sentencia fue reafirmada por la Corte de Apelaciones de Concepción de Chile, en donde se resalta que el trabajador solo se limitaba a realizar los repartos ya que era Pedidos Ya la responsable frente a inconvenientes con los clientes. Asimismo, mediante testigos se confirmó que el actor, no disponía de libertad para seleccionar

cualquier turno ni para modificar este, pues la demandada elaboraba los horarios asignándolos según la calificación que efectuaran.

**c) Caso Glovo - Sentencia N° 284/2018:**

El 03 de setiembre del año 2018, el Juzgado de lo Social de Madrid manifestó que el carácter de la relación entre la plataforma digital y sus riders no era de índole laboral sino mercantil, debido a que el prestador no se encontraba sometido a un horario de trabajo, sino era este quien decidía en qué momento aceptar pedidos o rechazarlos otorgándole así autonomía.

Asimismo, el hecho de que el repartidor decida o elija que ruta tomar al momento de realizar la micro tarea ejemplifica otro carácter de libertad en la forma de prestar el servicio, por otro lado, Glovo no exigía justificaciones en caso de ausencia además la no imposición de exclusividad sería otro punto en favor de no considerar esta relación como una de carácter laboral.

Se resalta que en este caso fue el mismo repartidor quien luego de un año de trabajo, comunicó a la demandada su condición de autónomo TRADE (Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente) a los efectos de la formalización del contrato, lo que fue un punto determinante para no reconocer una relación laboral.

**d) Caso Deliveroo - Sentencia N° 259/2020:**

El 18 de noviembre del 2020 el Juzgado de lo Social número 24 de Barcelona, se pronunció respecto de la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social frente a la empresa Roofoods Spain S.L. (Deliveroo) en favor de 748 riders.

La sentencia destaca que los repartidores al aceptar un pedido no conocen a qué restaurant tendrán que acudir ni mucho menos en donde entregaran el pedido, por lo

que esta información será conocida por el rider en medida que acuda al restaurant, recoja el pedido y lleve el mismo con el cliente. Asimismo, de haber alguna queja por parte del cliente, esta no llega directamente al rider sino a la plataforma mediante los canales que hayan establecido para eso.

Cabe precisar que el repartidor no tiene poder de negociación respecto del precio por el servicio que este brinda y se resalta que el repartidor se encontraba en la obligación de hacer conocer a la plataforma de alguna ausencia que este pueda tener ya que de no hacerlo se le podía desconectar de la plataforma como medida disciplinaria.

**e) Caso Glovo – Sentencia N° 53/2019:**

El Juzgado N.º 33 de Madrid se manifestó respecto de la demanda interpuesta por un rider, y reconoció una relación laboral entre la plataforma y este, considerando que el despido del trabajador se configura como un despido nulo, obligando a la readmisión de este a la app ya que este rider había anunciado su participación en las Huelgas de Glovo que tuvieron lugar durante septiembre de 2018 en Madrid siendo esta la causa de su desconexión de la app.

El principal fundamento de la sentencia recae en que el rider no puede prestar servicio sin la plataforma, ya que este necesita de la misma para la prestación, resultando el que tenga bicicleta, moto o celular algo irrelevante ya que con esas herramientas el trabajador no podría realizar la labor, por ende, la plataforma es el medio de producción que debe considerarse relevante.

Otro punto importante es que el rider posee un tiempo límite de 40 minutos en la ejecución del encargo, lo que demuestra que el rider está sometido a las políticas establecidas por Glovo las cuales de no ser cumplidas generan la resolución del contrato.

**f) Caso Rappi - Expediente N° 46618/2018:**

En marzo del 2019 ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 de la ciudad de Buenos Aires, se presentó la demanda de parte de 3 dirigentes de la Asociación de Personal de Plataformas contra la Empresa RAPPI ARG. SAS debido a que habían sido presuntamente víctimas de conducta antisindicales y discriminatorias.

Esto debido a que el día 01 de octubre del 2018 se creó el Sindicato Asociación de Personal de Plataformas (“APP”), siendo así con fecha 09 de noviembre de 2018, se dio una reunión entre empleados de la empresa demandada y tras plantear reclamos referidos a las condiciones de trabajo, los 3 dirigentes sindicales fueron bloqueados de la plataforma digital de Rappi, resaltando que la empresa “no despide”, sino que “bloquea” al usuario de la plataforma como forma de extinción del vínculo.

Siendo así, el juzgado emitió medida innovativa, sin manifestarse sobre la cuestión de fondo, solo dispuso a la demandada RAPPI ARG S.A.S. culmine con la conducta antisindical y actúe inmediateamente desbloqueando el acceso al aplicativo a los 3 dirigentes.

Por ello, es que Rappi apelo dicha decisión ante la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, la cual determino que al no poder manifestarse sobre la cuestión de fondo (sobre el carácter del vínculo entre los sujetos) se deja sin efecto por prematura y con carácter provisorio la medida cautelar solicitada.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL:**

En los últimos años, la legislación peruana se ha inclinado por fomentar el empleo en diversos sectores productivos, principalmente, a través de la aprobación de normas laborales de carácter especial que han sido – y continúan siendo – objeto de discusión respecto sus alcances, en contraste con la realidad social y los principios del derecho del trabajo.

A nivel doctrinario, Ferrajoli (1999) afirma que las desigualdades naturales no son más que los rasgos particulares que diferencian y a la vez singularizan a las personas, mientras que, las desigualdades sociales son más bien las diferencias entre sujetos producidas por sus condiciones de poder. Las primeras convergen a formar las diversas y concretas identidades de cada persona; las segundas, a construir clasismo jurídico. (p.189).

En concreto, siguiendo el razonamiento anteriormente esbozado, las diferencias (naturales) en el trabajo, traducidas en particularidades o características excepcionales en la prestación de servicios, son el principal argumento para que en materia laboral se establezcan tratos también diferenciados; ejemplo de ello es el régimen especial de los trabajadores de pesquería o de construcción civil, y demás.

Sobre este tema, Gamero & Balbin (2011) han señalado correctamente que “en el empleo privado existen al menos 12 regulaciones específicas según el sector de desenvolvimiento y oficio, (...). Algunas veces, las disimilitudes de trato atienden a motivos válidos como la concurrencia de la labor o la cantidad de empleadores,

el régimen de apropiación de los frutos del trabajo o la presencia de condiciones de trabajo obligatorias para la ejecución de este” (p.85).

En relación con este aspecto se evidencia que la regulación de regímenes especiales no hace más que manifestar la justificación de incluir o excluir (según sea el caso) a los trabajadores de un régimen ordinario o tradicional de los que presentan características o cualidades que por los sujetos que lo prestan, la sede en que se realiza la prestación o el tipo de función resulta notoriamente diferente, esto demuestra que el derecho del trabajo reconoce formas de trabajo atípicas y no las deja en desprotección, lo cual es necesario también para el caso de investigación (repartidores de plataformas digitales).

### **2.3.2. REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES:**

Actualmente la mayoría de los comercios cuentan con un servicio de reparto a domicilio, los cuales mediante una llamada o con la utilización de una plataforma digital (app) envían el producto a la dirección que se solicite. Esto nace a raíz de que la posibilidad de desplazarse hasta el local comercial para recoger el pedido supone tiempo, gasto en traslado, estrés y demás.

Asimismo, a raíz de la Pandemia por SRAS-CoV-2, los llamados repartidores han tomado gran empoderamiento y de hecho vienen siendo requeridos por la situación que se vivió en todo el mundo, demostrando que la facilidad de tener el producto desde el local hasta el destino final resulta cómodo y sumamente útil, por lo que los repartidores son muy solicitados.

Esta concurrida forma de prestar servicios resulta bastante novedosa debido a que cada vez más y más son los que usan estos aplicativos para solicitar el servicio de

reparto, los cuales son captados por las empresas de reparto como “mensajeros independientes” pero que deben regirse a las condiciones de estas.

Ello conlleva a que estos repartidores que prestan un servicio que cada día tiene más apogeo en la vida de todos no sean reconocidos como trabajadores, sino como simples socios de la empresa de reparto, lo cual es ilógico debido a que la empresa es sin duda el empleador de los repartidores, y estos sus trabajadores, debido a que los componentes esenciales del contrato de trabajo se encuentran presentes en este tipo de relación laboral que si bien es moderna y atípica debe ser protegida por el Derecho del Trabajo.

La plataforma no es más que un portal digital, dirigido por un algoritmo que permite a los riders, ofrecer productos y/o servicios a receptores que previa inscripción en la app, reciben el producto o servicio que solicitaron. Es así como, en el caso de los repartidores estos ofrecen su servicio de reparto mediante la marca de su empleador, el cual los fiscaliza al momento de imponer condiciones o pautas de cómo realizar el servicio, lo que demuestra la calidad de trabajador de estos.

## **2.4. HIPÓTESIS**

La falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los repartidores de plataformas digitales en el Perú, en la medida que se les limita arbitrariamente los derechos laborales de los cuales son titulares debido a que concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Régimen laboral especial

**2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE:**

Derechos Laborales de los Repartidores de plataformas digitales

## II. METODOLOGÍA EMPLEADA

### 3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

#### a) **De acuerdo con la Finalidad:**

Dada la metodología dispuesta para la investigación esta fue de naturaleza Básica, pues sus fundamentos provienen de razonamientos jurídicos; esto es, brindaron un aporte jurídico respecto a la regulación de un régimen laboral para los repartidores de plataformas digitales, lo cual se infirió a partir de los frutos extraídos en el presente estudio.

#### b) **De acuerdo con la Profundidad:**

Esta investigación fue de naturaleza descriptiva, ya que se orientó a demostrar los fundamentos teóricos por los cuales se debe dar una regulación especial para los repartidores de plataformas digitales. De la misma forma, es de naturaleza explicativa, debido a que no solo se aboca a comprender la problemática en torno a las dificultades de los trabajadores de plataformas digitales sino en la necesidad que tiene el Estado para su regulación.

#### c) **De acuerdo con su Naturaleza:**

La investigación es cualitativa porque busco encontrar los fundamentos para legislar una regulación en favor de los repartidores de plataformas digitales y su reconocimiento como trabajadores.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

#### 3.2.1. POBLACIÓN

La población de esta investigación serán los:

- **Jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad: 27**
- **Inspectores de la SUNAFIL - IRE La Libertad: 26**

- **Abogados especialistas en Derecho del Trabajo:** Población Infinita

### 3.2.2. MUESTRA

La muestra para el presente estudio fue de tipo No Probabilística, debido a que se seleccionó las muestras representativas bajo los criterios de selección determinado por el investigador a conveniencia.

En la presente investigación se trabajó con el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Hernández et al. 2014, p.195).

**Tabla 1 – Distribución de la Muestra**

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA</b>		
<b>Técnica</b>	<b>Unidad de análisis</b>	<b>Muestra</b>
<b>Entrevista</b>	<b>Inspectores de la SUNAFIL – IRE La Libertad</b>	<b>5</b>
	<b>Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</b>	<b>5</b>
	<b>Abogados Especialistas en Derecho del Trabajo</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>

Se considero oportuno para efectos de la investigación entrevistar a 05 inspectores de Sunafil, vale aclarar que en la inspección de trabajo existen 03 rangos, esto es el supervisor inspector, el inspector de trabajo e inspectores auxiliares. Por ello se eligió a una supervisora inspectora, 2 inspectores de trabajo y 2 inspectores auxiliares.

De la misma manera se procedió a seleccionar a 05 Jueces Laborales de la Corte Superior de justicia de La Libertad, los cuales tienen 03 categorías en esta Corte: Jueces de Sala, Jueces de Trabajo y de Paz Letrado. Siendo así, se seleccionó a 05 Jueces de Trabajo ya que ellos son los que en primera instancia conocen de procesos de desnaturalización de contratos, reposiciones, entre otros procesos donde se determina si existe o no relación de trabajo.

Finalmente, se decidió entrevistar a 5 abogados especialistas en Derecho del Trabajo a efectos de conocer sus posiciones y de haber una tendencia mayoritaria poder esclarecer si la posición de la investigación es la más idónea.

### **3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Para Sampieri Hernández (2014), el diseño de Investigación es de tipo no experimental, cuando son estudios que se efectúan sin manejo de variables, en los cuales sólo se examinan los fenómenos en su entorno natural y real para efectos de la investigación, es decir, no se tiene control directo sobre aquellas variables ni se puede influenciar en ellas. (p.285)

El tipo de estudio es de Investigación-Acción, cuando propone que se comprenda y resuelva situaciones específicas de ciertos actores o grupos sociales, encontrando opciones para mejorar la toma de decisiones para así generar reformas estructurales y transformar la realidad buscando generar conocimiento e implementar acciones de calidad en favor de estos.

### **3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.4.1. TÉCNICA:**

**Entrevista:** Es el intercambio de ideas, opiniones o puntos de vista que se establecen en una conversación, esta puede darse entre una, dos o más personas. En la entrevista se asumen dos roles; el entrevistador, encargado de realizar las preguntas y el entrevistado, que es la fuente de una determinada información.

La entrevista se realizó a los inspectores de trabajo de la SUNAFIL, Jueces Laborales de la Corte Superior de La Libertad y los Abogados Laboralistas esto con la finalidad de poder intercambiar ideas y posturas referente al tema debido a que determinar la laboralidad o autonomía de los riders resulta un análisis que requiere de la experiencia profesional, así como de la teoría aplicada del Derecho Laboral.

### **3.4.2. INSTRUMENTO:**

**Ficha de Entrevista:** Instrumento utilizado para recolectar información de la persona entrevistada, la cual solo puede ser manipulada por el investigador, se debe resaltar que este instrumento no requiere de una valoración matemática mediante una prueba estadística. Las preguntas se desarrollan desde los indicadores de estudio.

La ficha de entrevista fue validada por 03 expertos en Derecho Laboral, quienes dieron conformidad sobre la problemática de estudio y las preguntas planteadas en el instrumento, aseverando una correcta lógica entre los indicadores y variables. Siendo las preguntas planteadas en el instrumento (Ficha de Entrevista), las siguientes:

1. ¿Considera usted, que la falta de regulación de derechos laborales a favor de los repartidores de plataformas digitales, atenta contra lo estipulado en los principios del Derecho del Trabajo?

2. ¿Piensa Ud., que existen nuevos indicios de laboralidad que aplicarían en el caso de los repartidores de plataformas digitales?
3. ¿Piensa Ud., que el uso de la tecnología precariza el trabajo realizado por los riders?
4. De considerar que los riders tienen condición de trabajadores, ¿A qué régimen laboral deberían pertenecer?
5. ¿Considera Ud., que, en la prestación de servicios de los repartidores de plataformas digitales, concurren los elementos esenciales de una relación laboral?
6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de considerar a los repartidores de plataformas digitales como trabajadores?
7. ¿Cuál es su opinión sobre los criterios que vienen adoptando los Tribunales Internacionales respecto a determinar la existencia o no de una relación de trabajo en plataformas digitales?

### **3.5. PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de recopilación de información y el empleo de la técnica mencionada anteriormente, se detalla a continuación:

**PASO 1:** Se realizó la búsqueda y análisis de toda la información doctrinaria y legislativa recopilada.

**PASO 2:** Se ordenó la información recabada, empleado criterios específicos concernientes a su idoneidad, fuente de procedencia y antigüedad. para así desarrollar la dispersión temática del marco teórico respecto de las variables de estudio.

**PASO 3:** Se realizaron y aplicaron las entrevistas a los Jueces Laborales, Inspectores de SUNAFIL y abogados laboristas con la finalidad de identificar las posturas dadas a favor o en contra de la hipótesis formulada.

**PASO 4:** Se procedió a verificar, procesar e interpretar, en su totalidad, la información recabada y se plasmó los resultados, en base a ello, se efectuaron las respectivas conclusiones y recomendaciones

**PASO 5:** Se redactó y proyectó el presente trabajo de investigación, teniendo en cuenta la información recabada que conforman los capítulos y subcapítulos de la presente tesis.

### **3.6. PROCESAMIENTO Y ANALISIS:**

#### **3.6.1. MÉTODOS LÓGICOS:**

##### **3.6.1.1. Método Analítico:**

Se aplicó dicho método en el desarrollo del marco teórico de la presente tesis, al haber realizado un análisis detallado sobre el contenido de todos los derechos que los trabajadores de plataformas digitales deben tener debido a que se encuentran los elementos esenciales del contrato de trabajo.

##### **3.6.1.2. Método Deductivo:**

Se aplicó este método en el presente trabajo de investigación para extraer indicios de laboralidad específicos que caracterizan a una relación laboral según lo típicamente regulado por el Derecho del Trabajo.

##### **3.6.1.3. Método Inductivo:**

Se aplicó este método para llegar a conclusiones generales a partir del análisis de manera exhaustiva y detallada de la doctrina sobre los derechos de los trabajadores de plataformas digitales y su regulación en un régimen especial laboral.

#### **3.6.1.4. Método Sintético:**

Se aplicó este método para la elaboración de las conclusiones, las mismas que permitieron elaborar las recomendaciones para dar solución al problema planteado en el presente trabajo de investigación, respecto a los derechos de los trabajadores de plataformas digitales.

### III. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico del presente trabajo de investigación sobre Identificar si concurren los elementos típicos de la relación laboral en los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales. En la investigación se entrevistó a un total de 15 especialistas en Derecho Laboral entre Inspectores, Jueces y abogados litigantes; los cuales afirman que concurren los elementos de toda relación de naturaleza laboral:

**Tabla 2 – Resultado 01**

<p><b>Prestación de Servicios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Labor personalísima (No delega ni tiene sustituto)</li> <li>➤ Exclusividad de la Prestación</li> <li>➤ Servicio por cuenta de la app (Ajenidad)</li> </ul>
<p><b>Remuneración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El pago se realiza por cada micro tarea realizada (remuneración imprecisa)</li> <li>➤ La app impone la tarifa del servicio.</li> <li>➤ Contraprestativo.</li> </ul>
<p><b>Subordinación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Facultad de Dirección:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-El repartidor se sujeta a las disposiciones de la plataforma (normas, reglamentos, directrices, protocolos, instrumentos, entre otros)</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Facultad Fiscalizadora:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Existe control de parte de la app (Geolocalización)</li> <li>-El repartidor tiene metas que lo miden y califican.</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Facultad Sancionadora:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sanciona al rider desconectándolo de la app en función de la evaluación del consumidor y aceptación de las micro tareas (no puede rechazar pedidos).</li> </ul> </li> </ul>

Teniendo en cuenta el segundo objetivo específico del presente trabajo de investigación sobre **Identificar si existen indicios de laboralidad suficientes en la labor de los repartidores de plataformas digitales.**

En la investigación se entrevistó a los especialistas, los cuales consideran que, si bien el TC otorgo una lista de indicios de laboralidad, estas no están actualizadas debido a que actualmente se presentan nuevas formas de prestar servicio a raíz del avance de la tecnología, las cuales merecen ser incluidas y tomadas en cuenta al momento de determinar si se trata de una relación de trabajo o no.

**Tabla 3 – Resultado 02**

<b>INDICIOS DE LABORALIDAD</b>
✓ La asimetría de la relación contractual (la empresa modifica unilateralmente las condiciones).
✓ Prestador forma parte de la organización empresarial (naturaleza del servicio)
✓ La marca es de la plataforma lo que se evidencia con el uso de distintivos por parte de los trabajadores (logos).
✓ La herramienta principal es el algoritmo.
✓ La plataforma controla la actividad (empresa fija pautas).
✓ Geolocalización y señalamiento de rutas.
✓ La app puede dar de baja al rider cuando lo considere.
✓ Despersonalización del empleador (es uno virtual).
✓ Sistema de Puntuación y Valoración.
✓ La empresa fija los precios no el rider.
✓ Pacto de exclusividad en la prestación.

Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico del presente trabajo de investigación sobre **Determinar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de los principios que sustentan el Derecho del Trabajo.** Por ello, se realizó una entrevista a diversos especialistas en Derecho Laboral cuyos resultados fueron:

Los entrevistados consideran que la tecnología no es la que precariza esta relación laboral, sino que es la falta de regulación la que genera esta vulneración debido a que en esta prestación no hay respeto por la jornada de trabajo, ni mucho menos al derecho a la desconexión digital, no se fija un ingreso base o mínimo, mucho menos el prestador cuenta con beneficios sociales, lo cual sin duda se aleja del principio protector del derecho del trabajo el cual pretende otorgar protección a la parte más débil de la relación de trabajo. Siendo así, el factor que precariza la labor de los riders es la falta de regulación más no la tecnología ya que ella solo genera dinamismo en las relaciones laborales, por ello no solo se lesiona los principios del Derecho Laboral, sino se atenta contra su razón de ser que es brindar protección. Asimismo, se demostró que la tecnología genera cambios positivos es decir las TICS crean formas novedosas de empleo generando que las personas trabajen en función de resultados, esto evidencia que la economía avanza más el derecho laboral no.

**Tabla 4 – Resultado 03**

<b>PRINCIPIOS AFECTADOS</b>
Primacía de la Realidad
Principio Protector
Irrenunciabilidad de Derechos
Principio de Igualdad y no Discriminación

Teniendo en cuenta el cuarto objetivo específico del presente trabajo de investigación sobre **Analizar los avances normativos de la regulación internacional respecto de los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales**

Los entrevistados coinciden en que los tribunales internacionales demuestran por medio de sus pronunciamientos judiciales la tendencia en reconocer laboralidad en la prestación de servicios a través de aplicativos debido a que el análisis de cada caso en concreto lleva a determinar que en la mayoría de este tipo de prestaciones se esconde una verdadera relación empleador-trabajador, donde prima un nuevo criterio de subordinación resaltando que las prestaciones de servicios modernas se valen de la tecnología.

De la misma forma se encontró que solo es España el único país que reconoce la calidad de trabajador a los prestadores de plataformas digitales mediante el Real Decreto-ley 9/2021, mientras que los demás países solo emiten opinión mediante procesos judiciales los cuales determinan la laboralidad de estos prestadores de plataformas.

Se resalta que tanto Brasil como Argentina a fin de dotar de “derechos mínimos” teniendo en cuenta el contexto de Pandemia, se animaron por plantear exigencias como contratar una póliza de seguros para resguardar esta prestación a través de plataformas digitales, pero sin pronunciarse por determinar si es o no una relación de trabajo.

Teniendo en cuenta el quinto objetivo específico del presente trabajo de investigación sobre **Analizar los derechos laborales que se ven afectados en el caso de los repartidores de plataformas digitales**

El cuadro que se presenta a continuación muestra los principales derechos laborales reconocidos en la legislación peruana a favor de los trabajadores, los cuales a su vez son recogidos en la mayoría de los regímenes laborales especiales.

**Tabla 5 – Resultado 04**

<b>Beneficios Laborales en la Legislación Peruana</b>	
<b>CTS</b>	Es un monto económico destinado a contrarrestar las contingencias del desempleo, opera como una suerte de seguro de desempleo.
<b>Gratificación</b>	Es un monto adicional a la remuneración, pagado con motivo de fiestas patrias y navidad, a fin de que el trabajador pueda asumir los gastos extraordinarios en dichas festividades.
<b>Asignación Familiar</b>	Es un monto mensual que perciben los trabajadores que tengan hijos a su cargo menores de edad o que siendo mayores de edad se encuentran cursando estudios superiores (24 años).
<b>Vacaciones</b>	Es un descanso remunerado con ocasión del desgaste físico y mental de la prestación de servicios en un año calendario.

<b>DSO</b>	Es un descanso remunerado que como mínimo es de un día en una semana que preferentemente se otorga los domingos.
<b>Feriados</b>	Es un descanso remunerado con ocasión de determinadas festividades previstas legislativamente.
<b>Sobretasa Nocturna</b>	Es un pago extraordinario por la labor realizada en una jornada nocturna (10 pm a 6 am) debido al esfuerzo y riesgo que implica.
<b>Horas Extras</b>	Son pagos extraordinarios debidamente tasados por trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria.
<b>Utilidades</b>	Es un beneficio pagado a los trabajadores con ocasión de su participación de la renta neta de su empleador.
<b>SCTR</b>	Es una protección adicional que reciben los trabajadores a razón del riesgo al que se encuentran expuestos por la prestación de determinadas actividades.
<b>Seguridad en Salud</b>	Es una obligación del empleador consistente en otorgar una cobertura a sus trabajadores a fin de cubrir posibles contingencias relacionadas con la salud de estos.
<b>Seguridad en Pensiones</b>	Es un aporte obligatorio que realizan los trabajadores para acceder a una pensión de diversa índole.

<b>Seguro de Vida Ley</b>	Es una cobertura obligatoria que asume el empleador en favor de sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral a fin de cubrir una contingencia que implique la pérdida de la vida o una incapacidad permanente.
<b>IDA</b>	Es una tutela resarcitoria que le corresponde a un trabajador a consecuencia de un cese ilegal.
<b>Derechos Colectivos</b>	Comprenden la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva.
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Es un derecho fundamental que le corresponde a todo trabajador a fin de preservar su vida e integridad en el ámbito laboral.

Como puede apreciarse del cuadro anterior, esta gama de derechos laborales tiene como finalidad tutelar derechos de los trabajadores al inicio, durante y al término de la relación laboral, basados esencialmente en la dignidad de los trabajadores como titulares de derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente; derechos que, conforme el análisis que se viene realizando, no le asisten a los repartidores porque se les niega – jurídicamente- la calidad de verdaderos trabajadores.

#### **IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Con el desarrollo de la tecnología se incorporó el uso de las plataformas digitales como medio que genera empleo en el Perú, es en el 2017 que la primera aplicación (Glovo) llegaría para innovar la forma en que se presta servicios de reparto. Esta forma de trabajo resulto muy innovadora volviéndose la favorita de muchos usuarios por la facilidad que genera en las personas, esto es, evitar el traslado hacia un restaurant o farmacia con el objetivo de realizar la compra de un bien, variándolo por el uso de una app en la cual se selecciona un producto y este llega hasta el destino sin la necesidad de invertir tiempo y dinero en ir hasta el local.

En Pandemia por la Covid-19, estos riders como coloquialmente se les denomina adquirieron mucha más presencia en el mercado peruano, es por lo que el número de prestadores en las calles fue en aumento lo que resulto notorio ya que los mismos usan distintivos de la marca que representan y se pudo ver un aumento innegable que se mantiene actualmente y se proyecta a seguir en crecimiento. En otros países la presencia de estas plataformas digitales es bastante perceptible, lo que demuestra que es una forma atípica de prestar servicio que necesita ser evaluada por el derecho del trabajo para así definir si son trabajadores o autónomos, que es como estas empresas presentan a sus repartidores, también llamados “socios” de las plataformas.

##### **Identificar si concurren los elementos típicos de la relación laboral en los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales:**

Es por lo que resulta clave determinar si convergen los elementos esenciales de la relación laboral en los servicios que brindan los riders, lo cual es evidente para los especialistas quienes en su mayoría encuentran la existencia de la subordinación que es el elemento diferenciador de otros tipos de contratos, ya que tanto la prestación personal de servicios

y la remuneración son elementos que se encuentran en otros contratos como el de locación de servicios.

La subordinación como lo ha establecido Neves (2020) permite al empleador la atribución de dar órdenes, pautas, instrucciones o directivas a los prestadores con relación al trabajo para el que fueron contratados, esto no es más que el ejercicio del poder de dirección, asimismo el empleador podrá imponer sanciones de cometerse faltas o incumplir las obligaciones para los que se les contrato, esto es el poder sancionador o disciplinario.

En el caso del investigador Mercado (2017) en Lima, desarrolla la subordinación partiendo de razones como que, es la app quien dicta las instrucciones asimismo es esta quien cuenta con la información esencial tanto de los usuarios como de las empresas que mantienen una relación con las plataformas, será la aplicación la que coloca condiciones asimismo recibe quejas de los usuarios y en razón de ello puede sancionar al trabajador.

Actualmente la subordinación no solo se manifiesta de la manera tradicional, esto es se tiene un supervisor o capataz que resguarda la calidad del trabajo prestado, hoy en día más aún con lo sucedido por la pandemia se ha recurrido a la tecnología para la realización del trabajo, por lo que como lo mencionaron los entrevistados se debe entender que la subordinación no solo se expresa teniendo un horario de trabajo establecido, o la recurrencia a un centro de trabajo, ahora se mide la productividad en función de resultados.

Por su parte Ramírez (2020) en Lima, plantea la existencia de nuevas formas de control empresarial, en donde la subordinación se manifiesta principalmente por los mecanismos de valoración a la cual se somete a estos riders, donde si estos aceptan todos los pedidos que la aplicación les quiera dar, tendrán mayor puntuación, lo que ocasiona que los riders trabajen más de 8 horas con el objetivo de obtener una calificación alta y así asegurar la

dotación de horarios convenientes así como asegurar el que no serán desvinculados de la aplicación.

Se comprueba que el giro o la actividad principal del servicio realizada por el rider, es la esencia del negocio, ya que sin repartidores las aplicaciones no tendrían razón de ser, asimismo es importante tener en cuenta que el repartidor no pertenece a la organización empresarial, por lo que considerarlos socios es irreal. Siendo así, resulta claro que la subordinación del rider es un hecho por lo que se requiere una protección legal en favor de ellos para que de esta manera las plataformas no abusen enriqueciéndose, aprovechando un vacío legal.

Ello permite concluir que al encontrar la subordinación en esta prestación el cual es el elemento diferenciador, estamos ante una relación de trabajo debido a que concurren también los demás elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es la prestación personal de servicios y el pago de una remuneración.

### **Identificar si existen indicios de laboralidad suficientes en la labor de los repartidores de plataformas digitales:**

Para poder comprender y analizar a profundidad los rasgos de subordinación se debe recurrir a los indicios de laboralidad, los cuales han evolucionado con el tiempo, y se han innovado debido a la evolución tecnológica. Por ello, lo establecido por el doctor Todolí (2017) es que el derecho del trabajo debe considerar la existencia de nuevos indicios de laboralidad que se ajustan a la nueva realidad, esto es, la prestación mediante el uso de tecnología.

En la opinión de los especialistas entrevistados existen indicios de laboralidad suficientes en la labor de los riders para aceptar una relación de trabajo que merece ser parte de la esfera del derecho laboral, por lo que entender que la geolocalización es una manifestación de control, que el hecho de usar distintivos y logos es una manera de

representación de una empresa, y por supuesto entender que la herramienta que genera el empleo es el algoritmo otorgado por la plataforma lo cual el rider por su cuenta propia no podría tener, demostrando que las demás herramientas que este puede usar no son definitivos para la prestación del servicio.

Para Narbaiza & Hermenegildo (2019) en Trujillo, la plataforma digital limita la libertad de negociación al no permitir al trabajador establecer el precio que estos consideren por su servicio y esto se debe a que es la plataforma el real empleador y por ello se reserva esa facultad, por lo mismo los autores consideran que es necesario que la legislación peruana cree un nuevo régimen laboral en favor de los trabajadores de aplicativos, el cual debe ir en concordancia con las especificaciones que su prestación presenta, por lo que resulta idóneo un régimen especial que tome en cuenta sus particularidades partiendo de los nuevos indicios de laboralidad.

De la misma forma, se puede señalar que la exclusividad viene a ser otro rasgo de laboralidad presente en la prestación del servicio de los repartidores, ya que estos, en la práctica, usualmente no pueden laborar de manera paralela en favor de más de un empleador, generándose así una relación de ajenidad directa y personalísima.

Asimismo, los entrevistados consideran que los indicios establecidos por el TC están desactualizados, debido a que no contemplan las nuevas modalidades laborales producto del uso y manejo de la tecnología, por ello resulta relevante ampliar a un *numerus apertus* los indicios de laboralidad tal cual lo señala la OIT en su recomendación 198.

Siendo así, luego de comparar la teoría de los autores ya mencionados con los resultados obtenidos, se afirma que existen indicios de laboralidad suficientes en la labor de los repartidores de plataformas digitales para considerarlos verdaderos trabajadores subordinados.

**Determinar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de los principios que sustentan el Derecho del Trabajo:**

De la misma forma es importante mencionar el estudio realizado por el autor Pérez (2018) en España, quien considera que las relaciones laborales tradicionales ya no son capaces de explicar las fluctuaciones del mercado de trabajo esto debido a que con el avance de la tecnología las antiguas formas de prestar servicios ya no se ajustan a la realidad moderna lo que genera una necesidad de actualización de parte del derecho del trabajo para así responder eficazmente a las necesidades de nuevos trabajadores que al no ser reconocidos como tales están quedando en desprotección.

Además, Palazuelos & Giubergia (2020) en su estudio realizado en Chile, exponen que forzar las formas de trabajo existentes a un modelo donde evidentemente no calza es contraproducente ya que esta nueva forma de trabajo es atípica y requiere una regulación especial, con cualidades específicas que vayan acorde con su naturaleza, esto cuando resulta evidente que estamos ante trabajadores que merecen que la protección laboral llegue a ellos ya que de no hacerlo se afecta lo estipulado por los principios que rigen el derecho laboral.

Del mismo modo de los resultados obtenidos es evidente la necesidad de modernización del derecho del trabajo a estas innovadoras economías colaborativas que requieren de una atención prioritaria por parte del Estado ya que de no hacerlo se estaría dejando en desprotección a estos riders, quienes por primacía de la realidad a todas luces son trabajadores, debido a que los rasgos de laboralidad están presentes, esto significa que dotarlos de un catálogo abierto de derechos mínimos es una necesidad prioritaria, a fin de no dejarlos en la precarización más aún cuando es claro que las plataformas aprovechan la falta de regulación en este tipo de prestación.

Así pues, es innegable que el principio protector cobra total vigencia al momento de analizar si los repartidores al ser reales trabajadores les asieron o no una protección mínima en el ámbito laboral, en efecto este principio lo que pretende es dotar de protección a aquellos prestadores de servicios con una relación de subordinación otorgándoles garantías y derechos laborales que son además irrenunciables.

Asimismo, los entrevistados consideran que el principio de igualdad y no discriminación se ve afectado ya que por una misma labor los trabajadores merecen una misma respuesta, esto quiere decir evitar caer en diferencias de trato, lo cual no está pasando en Perú, ya que es visto que otros repartidores que realizan la misma función si se encuentran dentro de planilla y cuentan con derechos laborales, solo porque su empleador es uno físico o tradicional, lo que evidencia que los riders quienes tienen un empleador virtual quedan en desprotección y obtienen un trato diferenciado (no ser reconocidos trabajadores).

Ello permite concluir que existe influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de los principios que sustentan el Derecho del Trabajo, debido a que se afectan los mismos en razón de que la normativa laboral no se moderniza y no está respetando los principios básicos que buscan dotar de protección a la parte más débil de una relación laboral.

### **Analizar los avances normativos de la regulación internacional respecto de los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales:**

De los resultados obtenidos se demuestra que esta controversia viene generando debate tanto en Perú como en tribunales internacionales, en donde solo España hasta el momento a decidió tomar la postura de que estos son trabajadores que se encuentran subordinados a estas plataformas por lo que regulo la relación laboral mediante el Real Decreto-ley 9/2021.

Después de analizar los avances normativos de los tribunales internacionales se puede evidenciar que la tendencia es al reconocimiento de una relación de trabajo, la mayoría de los países mediante diversas sentencias argumentan la existencia de subordinación considerando necesario para el respeto de derechos laborales la tipificación del tema, para de esa forma otorgar protección oportuna.

En Perú, como lo mencionan los entrevistados aún no se ha tomado conocimiento de ninguna demanda que pretenda determinar si estamos ante trabajadores o autónomos, pero han sido los legisladores quienes al encontrar la necesidad de un pronunciamiento vienen presentando distintos proyectos de ley que buscan proteger a estos trabajadores otorgándoles tal calidad, muestra de ello es el Proyecto de Ley N° 7567/2020-CR, el cual fue aprobado en primera votación por el pleno del congreso, lo que demuestra el interés por manifestarse sobre el tema.

En la opinión de Agurto (2020) en Trujillo, el sistema jurídico nacional no ha sabido contestar a los innovadores modelos de negocios, generando desprotección y abandono de la parte más débil, en este caso es el rider quien se encuentra expuesto a situaciones de peligro en su prestación y ni siquiera cuenta con seguros contra accidentes. Sin duda, la creación de un régimen especial es necesario a fin de que pueda responder a esta nueva y atípica forma de negocio.

Es evidente la necesidad que se tiene de regular un régimen en favor de los repartidores de plataformas digitales, esto con el fin de erradicar la precarización a la cual se encuentran sometidos, por ello es necesario un régimen especial que se adecue a las formas disímiles que estos poseen, ya que de intentar forzar el encuadramiento de esta actividad en la del régimen común resultaría notoria la obligación de cambiar la forma en la que se presta el servicio el cual al hacer uso de la tecnología tiene características particulares.

## **Analizar los derechos laborales que se ven afectados en el caso de los repartidores de plataformas digitales:**

En principio, cabe recordar que el artículo 103 de la Constitución habilita la posibilidad de crear regímenes laborales especiales a razón de la naturaleza de las cosas y no por la diferencia entre las personas, lo cual implica que, conforme la línea de investigación que se sigue resulta necesario, razonable y proporcional que se legisle laboralmente a favor de los repartidores, precisamente porque son verdaderos trabajadores y, por ende, titulares de derechos laborales. Sin embargo, de cara a la realidad del mercado de trabajo y la necesidad de impulsar este innovador sector de prestación de servicios (plataformas digitales), resulta conveniente reconocer un mínimo de derechos laborales a favor de los repartidores sin incurrir en sobrecostos económicos que, contrariamente, por ejemplo, desincentiven la constitución de empresas en dicho sector y/o la contratación de nuevos repartidores. Desde luego, el reconocimiento de los mencionados derechos laborales debe ser progresivo, en búsqueda de su mejora continua, para así consolidar el ansiado trabajo decente.

Ahora bien, para la regulación de un régimen especial es necesario hacer un estudio económico de la realidad de estos riders, así como de los efectos que se pueden generar en el Perú, por ello de lo conversado con los especialistas, es claro que el plantear costes laborales altos puede ocasionar efectos negativos como el desempleo debido a que las empresas de plataformas al no ver tan rentable el negocio podrían decidir retirarse del Perú, lo que ha ocurrido en la experiencia española.

En esa línea de ideas, el régimen laboral que se propone pretende presentarse como un régimen especial el cual es válido y permitido como lo establece el TC ya que cuando existan razones objetivas, que se guíen de la naturaleza de las personas y de las cosas, por las características especiales el plantear una regulación especial resultara válido y

compatible con el orden constitucional mientras que se respeten los derechos fundamentales reconocidos.

Asimismo, se resalta que en caso un régimen especial conceda menores derechos que los reconocidos a los otros esas disposiciones sólo serán válidas mientras que sean temporales y se proyecten a lograr la plena homologación de derechos en el futuro.

Finalmente, es importante mencionar que la falta de regulación de un régimen laboral especial si viene afectando a los repartidores de aplicativos, en la medida que les limita arbitrariamente los derechos laborales de los cuales deberían ser titulares por estar en una relación de trabajo que es atípica y novedosa pero que genera precarización del empleo, lo que ocasiona desigualdad y sobre todo demuestra que el Estado hace caso omiso a lo estipulado en el artículo 23° de la carta magna.

## **CONCLUSIONES**

- La falta de regulación de un régimen laboral si afecta a los repartidores de plataformas digitales en la medida que se les limita arbitrariamente los derechos laborales de los cuales son titulares debido a que concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo, por ello el Estado debe regular estos derechos laborales para que la prestación no sea precaria y desigual. Confirmándose la hipótesis de investigación.
- Se identifico la presencia de los elementos esenciales de una relación laboral en los servicios prestados por los repartidores de plataformas digitales, esto teniendo en cuenta que la subordinación se manifiesta de una manera atípica a la tradicional la cual merece modernizarse teniendo en cuenta el avance de la tecnología y la economía.
- Se identificaron indicios de laboralidad suficientes en la labor de los riders, los cuales deben modernizarse debido a que la forma de emplear y de emplearse evoluciona con los años, por ello se debe considerar los nuevos rasgos de laboralidad para así permitir al Derecho Laboral abarcar novedosas tendencias que, en apariencia, parecen quedar fuera de su resguardo.
- El Derecho del Trabajo con su manera clásica y rígida de conceptuar la laboralidad genera desprotección en los riders vulnerando así los principios que lo consagran, sin tener en cuenta que la influencia de la tecnología viene generando que el mercado laboral peruano crezca a pasos agigantados.
- El sistema jurídico peruano no ha sabido reaccionar a los novedosos modelos de negocios a diferencia de otros ordenamientos jurídicos que han dado luces en búsqueda de respuestas. Si bien, las regulaciones internacionales no son

homogéneas es evidente que la tendencia es reconocer una relación de trabajo entre los riders y las plataformas digitales.

- La situación jurídica laboral actual de los repartidores es precaria ya que los derechos laborales de naturaleza individual, colectiva y de seguridad y salud en el trabajo no pueden ser efectivamente ejercidos por estos al no ser reconocidos formalmente como trabajadores en nuestra legislación.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que el Congreso de la República propugne una norma que reconozca a los repartidores de plataformas digitales como trabajadores, con la finalidad de brindar protección y seguridad jurídica al rider para así evitar el ejercicio abusivo que vienen haciendo las apps aprovechando el vacío legal existente.
- Se debe diseñar un régimen especial laboral para los riders debido a las particularidades de su prestación, teniendo en cuenta que son formas novedosas y atípicas que difieren de la tradicional, esto con el objetivo de no perjudicar la naturaleza de la labor que ellos realizan.
- Realizar mesas de trabajo que generen dialogo entre representantes del Ministerio de Trabajo, las plataformas y los trabajadores para así conocer sus inquietudes, necesidades y requerimientos.
- Ampliar el concepto de subordinación establecida en la LCPL, considerando los nuevos indicios de laboralidad establecidos en la recomendación 198 de la OIT como supuestos que originan una relación laboral.
- Actualizar la data estadística de los repartidores de plataformas, esto es conocer la cantidad exacta de riders en Perú, su edad, su formación, ingresos y demás.
- Modernizar la inspección de trabajo a nivel preventivo y de fiscalización a fin de combatir la informalidad laboral en el caso específico de servicios mediante el uso de plataformas digitales.

## **PROPUESTA LEGISLATIVA**

### **“LEY DE TRABAJO DEL REPARTIDOR DE PLATAFORMA DIGITAL”**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

El objeto de la ley es reconocer derechos laborales a las personas que realizan servicios de reparto a través de plataformas digitales.

#### **Artículo 2. Titulares de Plataformas Digitales**

Son Titulares de las Plataformas Digitales las personas naturales o jurídicas que ofrecen sus servicios a través de una infraestructura digital que organiza y controla, por medio de algoritmos, la realización de los mismos. Asimismo, conecta a los trabajadores con los clientes que solicitan los servicios que ofrecen estas plataformas.

#### **Artículo 3. Contratación Laboral**

3.1. Los empleadores descritos en el artículo número 2 de la presente ley podrán contratar a sus repartidores por periodo indeterminado o determinado, suscribiendo un contrato por escrito y el empleador deberá entregar una copia del mismo al repartidor en un plazo de 3 días.

3.2. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

a) Tendrán derecho a percibir una remuneración mínima diaria no menor a S/. 38.00 (Treinta y ocho con 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones legales.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 20 (veinte) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 200 (doscientas) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

#### **Artículo 4. Obligaciones de la Plataforma Digital**

La plataforma digital se encuentra obligada al cumplimiento de lo siguiente, sin perjuicio de otras obligaciones que no estén contempladas en la presente ley:

4.1. La plataforma digital asume la responsabilidad frente a los clientes, efectos y demás consecuencias que se originen a consecuencias del servicio.

4.2. La plataforma digital se compromete a pagar un seguro contra accidentes en favor del repartidor, el cual comprende todo el proceso de recojo, entrega y traslado entre un servicio y otro.

4.3. La plataforma digital, de realizar capacitaciones, charlas o cursos asume el costo de ello sin cargar dicho costo al repartidor.

#### **Artículo 5. Jornada Laboral**

La jornada laboral no puede exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, toda labor que supere el límite de horas máximo será contemplado como tiempo extra y por ende remunerado como tal. En el caso de los trabajadores con horarios que involucren la jornada nocturna se le cancelara con la sobretasa de ley.

El rechazo de un pedido al haber transcurrido el horario de trabajo no afecta la calificación del repartidor, menos será motivo para despedirlo.

## **Artículo 6. Seguro de Salud y Régimen Previsional**

Los empleadores podrán afiliar a sus repartidores al EsSalud o al SIS Familiar subsidiado.

Los trabajadores podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos.

## **Artículo 7. Equipo de protección personal**

La plataforma digital tiene la obligación de entregar los materiales de protección personal que correspondan a la naturaleza de las actividades que ejecutan los repartidores asegurando que dicha actividad se preste de manera segura y saludable.

La plataforma digital tiene a su cargo la revisión y renovación periódica de los materiales de protección personal para garantizar el funcionamiento óptimo, en especial los concernientes a bioseguridad (mascarillas, alcohol, gel, protectores faciales y otros) considerados por la Pandemia del Covid-19.

## **Artículo 8.- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo**

La actividad laboral que desarrollan los repartidores de plataformas digitales genera un riesgo inminente en la salud y vida del trabajador. En consecuencia, resulta necesario incorporar esta actividad en el Anexo 5 del D.S.009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

## **Artículo 9.- Herramientas complementarias para la realización de la prestación**

Por la forma de la prestación será el trabajador quien colocará sus propias herramientas como el teléfono celular, plan de datos y bicicleta o moto de ser el caso. Siempre que el trabajador use una moto será este el encargado de asumir el costo del SOAT.

## **Artículo 10°.- Beneficios Tributarios y Financieros**

Los Titulares de las Plataformas Digitales podrán acceder a beneficios tributarios consistentes en deducción de rentas sobre el total de remuneraciones pagadas a favor de los repartidores y, adicionalmente, podrán obtener préstamos con tasas de interés preferenciales, previa evaluación de las entidades financieras correspondientes.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

### **PRIMERA – VIGENCIA**

La presente ley entrara en vigor al mes subsiguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

### **SEGUNDA - REGLAMENTACIÓN**

La presente Ley deberá ser reglamentada en un plazo no mayor de 30 días hábiles desde su entrada en vigencia.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Agurto Querevalú, Vicky Yannira. (2020). Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Anacleto Guerrero, V. (2015). Manual del Derecho del trabajo. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris.
- Arce Ortiz, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima.
- ARÉVALO VELA, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral: Derecho Individual, Colectivo, Procesal y Penal del Trabajo. Lima: Instituto Pacífico.
- Barcelona, J. d. (18 de Noviembre de 2020). SENTENCIA N° 259/2020. España.
- Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. Derecho & Sociedad Asociacion Civil.
- DIAZ AROCO, T., & BENAVIDEZ DÍAZ, C. (2016). Derecho Individual del trabajo (Segunda ed.). Lima: Grijley E.I.R.L.
- Empleo, M. d. (2021). INFORME N° 0144-2021-MTPE/2/14.1. Lima.
- EXP. N.° 02069-2009-PA/TC (Tribunal Constitucional 2009).
- Ferrajoli, L. (1999). Derechos y garantías: La ley del más débil. Madrid: Trotta.
- Gamarra, L. (2004). El deber de la buena fe del trabajador : faltas graves derivadas de su transgresión. en los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Pla Rodriguez. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Gamero, Julio; Balbin, Edgardo. (2011). Diagnóstico y agenda de los trabajadores para los candidatos presidenciales.
- INEI. (2021). Informe tecnico de indicadores de mercado laboral a nivel nacional.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Informe tecnico de situación del mercado laboral. Lima.
- Lucidez. (2019). Estudio Kantar: Aplicativos por delivery ganan terreno en hogares peruanos. Lima.
- Madrid, J. d. (2019). Sentencia 53/19. Madrid, España: Pagina 13.
- Mercado Gonzales, Carlo Magno. (2017). CROWDWORK OFFLINE O UBER ECONOMY Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES. Lima, Perú: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Muñoz, J. 2. (17 de Agosto de 2009). [www.derecho.usmp.edu.pe](http://www.derecho.usmp.edu.pe). Obtenido de [www.derecho.usmp.edu.pe](http://www.derecho.usmp.edu.pe): [https://www.usmp.edu.pe/derecho/8ciclo/derecho\\_laboral\\_II/sinopticos/munoz/Fuentes\\_del\\_Derecho\\_del\\_Trabajo.ppt](https://www.usmp.edu.pe/derecho/8ciclo/derecho_laboral_II/sinopticos/munoz/Fuentes_del_Derecho_del_Trabajo.ppt)

- Narbaiza & Hermenegildo. (2019). La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Neves Mujica, J. ( 2009). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad.
- OIT. (15 de junio de 2006). Recomendación 198 sobre la relación de trabajo. Obtenido de <https://iuslatin.pe/requisitos-para-solicitar-la-conversion-de-pena-en-el-delito-de-omision-de-asistencia-familiar-en-aplicacion-del-decreto-legislativo-no-1459/>
- OIT. (2006). Recomendación N° 198 - Recomendación sobre la relación de Trabajo.
- Organización Internacional de Trabajo. (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra, Suiza: ILO.
- Pacheco, L. (2012). Los Elementos Escenciales del Contrato de Trabajo. Revista de Derecho.
- Palazuelos & Giubergia. (2020). TRATAMIENTO DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN EL DERECHO COMPARADO. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Perez Díaz, A. (2018). La Transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de plataformas en España. Universitat Oberta Catalunya. España.
- Pla, A. (1990). Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires: De la Palma.
- Ramirez Mendoza, Teresita del niño Jesús. (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. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanguineti Raymond, Wilfredo. (1996). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. IUS ET VERITAS, 143-157.
- STC N° 0008-2005-AI/TC. FJ. 23.
- Todoí Signes, Adrian. (2017). Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales. Editorial Bomarzo.
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral. Gaceta Jurídica.

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 01 – INSTRUMENTO**  
**DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

## FICHA DE ENTREVISTA

**Consentimiento informado:**

La entrevista a realizarse es con el fin de contribuir a la investigación de la bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Violeta Olinda Espinoza Mendoza; la misma, que se titula, “REGULACIÓN DE UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN EL PERÚ”, que tiene como objetivo, dilucidar, si la falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los repartidores de plataformas digitales. Por ello, la información proporcionada, será solo para uso académico, y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

**Entrevistado:**

VARIABLES	PREGUNTAS
<b>Régimen laboral especial</b>	¿Considera usted, que la falta de regulación de derechos laborales a favor de los repartidores de plataformas digitales, atenta contra lo estipulado en los principios del Derecho del Trabajo?
	¿Piensa Ud., que existen nuevos indicios de laboralidad que aplicarían en el caso de los repartidores de plataformas digitales?
	¿Piensa Ud., que el uso de la tecnología precariza el trabajo realizado por los <i>riders</i> ?
	De considerar que los <i>riders</i> tienen condición de trabajadores, ¿A qué régimen laboral deberían pertenecer?
<b>Repartidores de plataformas digitales</b>	¿Considera Ud., que, en la prestación de servicios de los repartidores de plataformas digitales, concurren los elementos esenciales de una relación laboral?
	¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de considerar a los repartidores de plataformas digitales como trabajadores?
	¿Cuál es su opinión sobre los criterios que vienen adoptando los Tribunales Internacionales respecto a determinar la existencia o no de una relación de trabajo en plataformas digitales?

**ANEXO N° 02 –**  
**RESOLUCIÓN DE DECANATO**  
**QUE APRUEBA EL PROYECTO**  
**DE INVESTIGACIÓN**



**UPAO**

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Creado por Ley N° 25168 del 04 - 01- 1990 (a 30 años de su creación)

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

Trujillo, 22 de diciembre del 2021.

**RESOLUCIÓN N° 2260-2021-FAC-DER-UPAO**

**VISTA**, la comunicación de la Bachiller Srta. Violeta Olinda Espinoza Mendoza, sobre cambio de docente asesor de tesis, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Bachiller Srta. Violeta Olinda Espinoza Mendoza, ha solicitado el cambio de docente asesor para la sustentación de la tesis denominada “Regulación de un régimen laboral para los repartidores de plataformas digitales en el Perú”, debido a que el designado Dr. Roberto Alejandro Palacios Bran, actualmente no forma parte de la plana docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por lo que se debe disponer el reemplazo respectivo,

Que, es atendible la solicitud de la recurrente, a fin de cumplir con los plazos reglamentarios, conforme al Art. 29° del Reglamento de grados y títulos de la Facultad;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso de las atribuciones legales conferidas a este Despacho;

**SE RESUELVE:**

**Primero:** **DISPONER** el reemplazo del docente asesor Dr. Roberto Alejandro Palacios Bran, presentado por la Bachiller Srta. Violeta Olinda Espinoza Mendoza, con la tesis denominada “Regulación de un régimen laboral para los repartidores de plataformas digitales en el Perú”, designando al docente Ms. José Antonio Rodríguez Viera.

**Segundo:** Poner en conocimiento a las áreas correspondientes para los fines consiguientes.

**REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



Dr. VICTOR HUGO CHANDANI CORNEJO  
DECANO



Ms. JESSE CATHERINE APRIA DÍAZ  
SECRETARÍA ACADÉMICA

**ANEXO N° 03 –**  
**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres: José Ramiro Ferradas Caballero

1.2. Grado Académico: Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

1.3 Profesión: Abogado

1.4. Centro de Labores: Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo

1.5. Cargo que desempeña: Docente Ordinario

1.6. Denominación del Instrumento: Ficha de Entrevista

1.7. Autor del instrumento: Violeta Olinda Espinoza Mendoza

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					5
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y objetivas.					5
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					5
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables.					5
5. PERTINENCIA	Las categorías de sus valores son apropiadas y pertinentes.					5
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					5
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		Treinta (30)				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

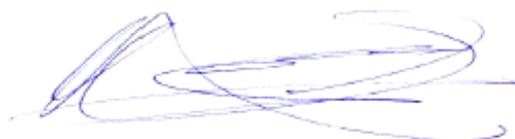
**3.1. Valoración total cuantitativa:**

**3.2. Opinión:** FAVORABLE  DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

**3.3. Observaciones:** Ninguna  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Trujillo, 01 de febrero del 2022



\_\_\_\_\_  
Firma

DNI N°: 17847575

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Viera José Antonio

1.2. Grado Académico: Maestro

1.3 Profesión: Abogado

1.4. Centro de Labores: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad

1.5. Cargo que desempeña: Asesor Gerencia

1.6. Denominación del Instrumento: Ficha de Entrevista

1.7. Autor del instrumento: Violeta Olinda Espinoza Mendoza

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y objetivas.					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables.					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de sus valores son apropiadas y pertinentes.					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					x
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30 (TREINTA)</b>				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa:

3.2. Opinión: FAVORABLE   X   DEBE MEJORAR                     

NO FAVORABLE                     

3.3. Observaciones: Los indicadores de evaluación del instrumento de investigación  
están bien diseñados y medibles en el sentido de la importancia del tema estudiado.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Trujillo, 01 de febrero del 2022



Firma

DNI N°: 17871205

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres: Alza Salvatierra. María Soledad
- 1.2. Grado Académico: Maestra en Derecho
- 1.3 Profesión: Abogada
- 1.4. Centro de Labores: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Ficha de Entrevista
- 1.7. Autor del instrumento: Violeta Olinda Espinoza Mendoza

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y objetivas.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de sus valores son apropiadas y pertinentes.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

**3.1. Valoración total cuantitativa:**

**3.2. Opinión:** FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

**3.3. Observaciones:** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

Trujillo, 01 de febrero del 2022



---

Firma

DNI N°: 40469174

**ANEXO N° 04 – MATRIZ DE**  
**OPERACIONALIZACIÓN**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Regulación de un régimen laboral.	Sanguinetti (2020) "La regulación de un régimen laboral especial que reglamente el trabajo a través de plataformas digitales es necesaria para los sujetos que necesitan de protección para así no generar precariedad laboral"	La regulación de un régimen laboral debe avanzar en relación con la tecnología para no desproteger a los trabajadores y sobre todo cumplir con los principios del Derecho del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La tecnología en las relaciones laborales.</li> <li>✓ Principios del Derecho del Trabajo</li> <li>✓ Indicios de laboralidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La regulación laboral debe evolucionar en concordancia con las nuevas formas de prestar servicios.</li> <li>✓ Los principios del Derecho del trabajo defienden a la parte más débil (el trabajador).</li> </ul>
Derechos Laborales de los Repartidores de plataformas digitales.	Todoli (2017) "Los repartidores de plataformas digitales son trabajadores, sin una jornada o tiempo de trabajo definido, que cobran por cada micro tarea realizada, sin que tengan garantizado derechos laborales ya que no cuentan con un ingreso mínimo, condiciones de seguridad, salud y un régimen de protección social"	Los repartidores de plataformas digitales son trabajadores porque concurren los elementos esenciales de una relación laboral (Prestación de servicios, subordinación y remuneración) por ello requieren el reconocimiento de sus derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prestación de servicios.</li> <li>✓ Subordinación</li> <li>✓ Remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La prestación de servicios es personalísima y se presenta la ajenidad.</li> <li>✓ No existe libertad de negociación de los repartidores.</li> <li>✓ Los repartidores están sujetos a fiscalización y sanciones.</li> </ul> <p>La remuneración es variable.</p>

**ANEXO N° 05 – MATRIZ DE**  
**CONSISTENCIA**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera la falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú?</p>	<p>La falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los repartidores de plataformas digitales en el Perú, en la medida que se les limita arbitrariamente los derechos laborales de los cuales son titulares debido a que concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo.</p>	<p>➤ <b>Variable Independiente:</b> Régimen laboral especial</p> <p>➤ <b>Variable Dependiente:</b> Derechos Laborales de los Repartidores de plataformas digitales.</p>	<p><b>-Objetivo General:</b> Dilucidar si la falta de regulación de un régimen laboral especial afecta a los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales.</p> <p><b>-Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar si concurren los elementos típicos de la relación laboral en los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales.</li> <li>-Identificar si existen indicios de laboralidad suficientes en la labor de los repartidores de plataformas digitales.</li> <li>-Determinar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de los principios que sustentan el Derecho del Trabajo.</li> <li>-Analizar los avances normativos de la regulación internacional respecto de los servicios que prestan los repartidores de plataformas digitales.</li> <li>-Analizar los derechos laborales que se ven afectados en el caso de los repartidores de plataformas digitales</li> </ul>	<p>➤ <b>Enfoque:</b> Cualitativo.</p> <p>➤ <b>Diseño:</b> Investigación-acción</p> <p>➤ <b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p>➤ <b>Población:</b> Jueces laborales de la corte de La Libertad, Inspectores de la SUNAFIL IRE La Libertad y Abogados Laboralistas.</p> <p>➤ <b>Muestra:</b> No probabilística a criterio del investigador</p> <p>➤ <b>Método:</b> Deductivo, Inductivo, Analítico, Sintético.</p> <p>➤ <b>Técnicas e instrumentos:</b> Entrevista (Ficha de entrevista)</p>

**ANEXO N° 06 – VALIDACIÓN DE**  
**PROPUESTA LEGISLATIVA**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE PROPUESTA LEGISLATIVA

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres: RODRÍGUEZ VIERA, JOSÉ ANTONIO
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER
- 1.3 Profesión: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
- 1.4. Centro de Labores: GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO - LL / UPN / UPAO
- 1.5. Cargo que desempeña: ASESOR GERENCIA / DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.6. Autor de la Propuesta: Violeta Olinda Espinoza Mendoza

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Las premisas normativas están planteadas con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Es un régimen especial aplicable con objetividad					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en las premisas, va acorde con la normativa ya existente					X
4. ANALISIS ECONOMICO	Es una propuesta legislativa que va acorde con la realidad económica					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de sus premisas son apropiadas y pertinentes.					X
6. VIABILIDAD	Resulta factible aplicar dicho régimen especial en nuestro país					X
<b>SUMATORIA TOTAL</b>						30.

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.2. Observaciones: NINGUNA

Trujillo, 26 de abril del 2022

  
.....  
José Antonio Rodríguez Viera  
ABOGADO  
CAL 47596

Firma

DNI N°: 17871205

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE PROPUESTA  
LEGISLATIVA**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y Nombres: Alfonso Martin Mendoza Nole

1.2. Grado Académico: Con estudios concluidos de Maestría

1.3 Profesión: Abogado

1.4. Centro de Labores: Estudio Jurídico Tuesta & Sedano

1.5. Cargo que desempeña: Abogado Principal

1.6. Autor de la Propuesta: Violeta Olinda Espinoza Mendoza

**II. VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA	CRITERIOS	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Las premisas normativas están planteadas con lenguaje apropiado.				X		
2. OBJETIVIDAD	Es un régimen especial aplicable con objetividad				X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en las premisas, va acorde con la normativa ya existente				X		
4. ANALISIS ECONOMICO	Es una propuesta legislativa que va acorde con la realidad económica				X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de sus premisas son apropiadas y pertinentes.				X		
6. VIABILIDAD	Resulta factible aplicar dicho régimen especial en nuestro país					X	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>25</b>					

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.2. **Observaciones:** La propuesta recoge una realidad laboral acorde al dinamismo moderno de la prestación de determinados servicios, que merece ser regulada por el Poder Legislativo, a efecto de evitar que los vacíos normativos permitan que los trabajadores involucrados se encuentren desprotegidos. Sólo debe mejorarse la redacción de algunos artículos.

Trujillo, 28 de abril del 2022



---

Firma

DNI N°: 03680217



Firmado digitalmente por:  
CIEZA MOSTACERO  
Christopher Joseph FAU 2055510544-  
soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 02/05/2022 11:26:47-0500

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE PROPUESTA LEGISLATIVA

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres: CIEZA MOSTACERO CHRISTOPHER JOSEPH

1.2. Grado Académico: BACHILLER EN DERECHO

1.3 Profesión: ABOGADO

1.4. Centro de Labores: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL

1.5. Cargo que desempeña: INSPECTOR AUXILIAR

1.6. Autor de la Propuesta: Violeta Olinda Espinoza Mendoza

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Las premisas normativas están planteadas con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Es un régimen especial aplicable con objetividad				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en las premisas, va acorde con la normativa ya existente				X	
4. ANALISIS ECONOMICO	Es una propuesta legislativa que va acorde con la realidad económica				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de sus premisas son apropiadas y pertinentes.				X	
6. VIABILIDAD	Resulta factible aplicar dicho régimen especial en nuestro país				X	
SUMATORIA TOTAL		24				



Firmado digitalmente por:  
CIEZA MOSTACERO  
Christopher Joseph FAJ 2055519544  
soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 02/05/2022 11:26:52-0500

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.2. Observaciones: La sumilla del artículo 2 "Plataformas Digitales" no considero sea acorde al contenido del artículo que contiene, lo que no significa que sea incompatible, sin embargo, en mi opinión, debería ir algún conector más para que la Sumilla del artículo conecten, recomendando "Las plataformas digitales son aquellas en las que cualquier persona jurídica ofrece (...). Asimismo, conecta (...)"

Sería importante observar el mecanismo de simplificación administrativa, pues en la actualidad los contratos de trabajo sujetos a modalidad no se registran ante la AAT.

Trujillo, 02 de mayo del 2022

---

Firma digitalmente por  
Christopher Joseph Cieza Mostacero  
DNI N°: 44668513

## **ANEXO N° 07 – ENTREVISTAS**

## **Entrevistado 1:** Manuel Gonzalo De Lama Laura

<b>1</b>	Si definitivamente la falta de una regulación en favor de los riders atenta contra los principios del Derecho del Trabajo debido a que se detectan rasgos de autonomía y de laboralidad suficientes, por ello al no hacerlo se genera desprotección y con ello se afecta principalmente el principio protector además el de primacía de la realidad.
<b>2</b>	Los rasgos típicos establecidos por el TC no siempre están presentes, de hecho, solo algunos pueden coincidir en ocasiones lo que no descarta la existencia de nuevos indicios, teniendo en cuenta que la subordinación se puede manifestar de distintas maneras, como trasladando la actividad sancionadora al usuario final.
<b>3</b>	Si lo precariza ya que al no existir protección hay vulneración, no hay respeto por la jornada de trabajo esto incluye el derecho a la desconexión digital, no se tiene un ingreso base o mínimo, mucho menos el prestador cuenta con beneficios sociales.
<b>4</b>	Los riders pueden pertenecer al regimen común, estableciéndoles cualidades especiales que se ajusten a su realidad y forma de prestar servicio, no resulta necesario crear un regimen especial, se puede tomar como ejemplo el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.
<b>5</b>	La prestación personal de servicios y la remuneración son elementos que se encuentran de manera indiscutible, mientras que la subordinación, se manifiesta de manera distinta a la tradicional, esto es, mediante las calificaciones que realizan los usuarios, el sistema de premiación en cuando a horarios, la geolocalización, las directrices de la marca, entre otros.
<b>6</b>	Contar con protección en seguridad y salud en el trabajo además de seguridad social.
<b>7</b>	Los tribunales internacionales demuestran la tendencia en reconocer laboralidad en la prestación de servicios a través de aplicativos, lo que es crucial ya que siempre se debe analizar cada caso en concreto.

**Entrevistado 2:** Dante Abraham Botton Girón

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	<p>En primer lugar, es fundamental definir el termino riders o también llamado repartidor, como aquella persona que presta sus servicios para repartir productos por medio de una app de reparto, a través de vehículos como bicicleta o motocicletas; por ejemplo, tenemos el servicio de Rappi.</p> <p>En esta línea, considero que las personas que trabajan en este modelo de empresas deben tener ciertos derechos para asegurar su bienestar dentro de su centro de labores, tales como el de contar con un seguro de salud, o el de contar con el salario mínimo. Considero que la realidad actual y la falta de regulación, atenta contra el principio de la primacía de la realidad, porque son diferentes las situaciones que suscitan en la realidad (evidenciamos indicios de laboralidad), a comparación de lo formal o documental que celebran los riders con las distintas empresas de reparto, ya que las normas laborales que devienen de nuestro ordenamiento no regulan la situación de los trabajadores en nuestro país.</p>
<b>2</b>	<p>En este caso los indicios laborales de los riders devienen de las características propias del tipo de trabajo. Sin embargo, la jurisprudencia y la doctrina comparada ha identificado un conjunto de indicios, que considero correctos, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) La unilateralidad o asimetría de la relación contractual (por ejemplo, las retribuciones de los encargos los fija la empresa).</li><li>b) La organización y administración del negocio recae exclusivamente en la plataforma (la marca es de la plataforma, el uso de distintivos por parte de los trabajadores y la inserción de los repartidores en la organización de la empresa).</li><li>c) La herramienta principal de trabajo la proporciona la plataforma.</li></ul>

	<p>d) Formas de control de la actividad (sistema de geolocalización, así como un régimen disciplinario como las franjas horarias en función a los rankings).</p> <p>Estos indicios laborales son suficientes para hablar de una relación laboral.</p>
<b>3</b>	<p>No, debido a que la tecnología favorece y ha dado origen a este tipo de prestación de servicios, y, por el contrario, el factor que está precarizando la labor de los riders es la falta de regulación en esta práctica laboral.</p>
<b>4</b>	<p>En vista que los riders prestan un servicio con cualidades diferenciadas debería ampararse una regulación bajo un regimen especial que regule de manera promocional los derechos laborales a los que estos deberán acceder.</p>
<b>5</b>	<p>La relación laboral se funda en tres elementos que la doctrina y la legislación han desplegado, y que son los siguientes: prestación personal, remuneración, subordinación. En este sentido, considero que los riders sí cumplen con el requisito de la prestación personal, pues son ellos mismos quienes realizan el servicio al momento del reparto. Por otro lado, reciben una remuneración dependiendo de las entregas que realizan; y por último si bien no cuentan con un jefe que los supervise directamente, existen formas de control de la actividad que permiten determinar una subordinación.</p>
<b>6</b>	<p>Los efectos jurídicos de conceptuar a los riders como trabajadores residen principalmente en que los empleadores tendrían que darle todos los beneficios laborales a los riders, tales como que el empleador debería otorgarle un salario mínimo al trabajador, darle un seguro de salud, etc. Y, por otro lado, el empleador podrá tener una subordinación mucho más completa con el rider que podrá permitir también una mejora del servicio frente al cliente.</p>
<b>7</b>	<p>El ordenamiento español ha venido adoptando leyes especiales que protegen al riders o repartidor por aplicativo; por ende, si reconoce la relación entre el</p>

	<p>trabajador (repartidor) y el empleador, garantizándole todas las condiciones laborales que requieren en este tipo de trabajo.</p> <p>En este orden de ideas, podemos ver que estos tribunales estipulan básicamente que sí concurren todas las notas o caracteres de una relación laboral y que si bien es cierto que no existe el carácter de exclusividad ésta no descartaría la relación laboral. En ese sentido consideramos, efectivamente, que se debería reconocer la relación laboral existente en este tipo de servicios.</p>
--	---

**Entrevistado 3:** Paul Carlos Elías Cavalie Cabrera

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	La falta de reconocimiento si atenta contra los principios del derecho del trabajo (todos), de hecho, no solo los lesiona sino también atenta contra su razón de ser (brindar protección a la parte más débil). El Derecho del Trabajo al reconocer una relación laboral hace entrega de muchos derechos que estos riders merecen (otorga un catálogo abierto).
<b>2</b>	Sin duda el Derecho del trabajo no se está modernizando en concordancia con la tecnología, ya que los nuevos indicios de laboralidad que menciona el autor Adrián Todoli no son abarcados por los indicios clásicos.
<b>3</b>	La tecnología no precariza, no genera desprotección lo que precariza es no aceptar que la tecnología no desvirtúa el carácter laboral y que las normas deben ir acorde con la evolución de esta.
<b>4</b>	Se debe tener una regulación especial en donde se delimite el tema de la exclusividad y desvinculación en plataformas digitales, otorgando derechos laborales equilibrados y seguridad contra los accidentes a los que los riders se exponen día a día.
<b>5</b>	Se encuentran los 3 elementos de la relación laboral, específicamente la subordinación, la cual desde el enfoque de los nuevos indicios de laboralidad

	es evidente y notoria (geolocalización, servicio de premiación y calificación, uso de distintivos, así como la asimetría de información)
<b>6</b>	El reconocimiento de una persona como trabajador abre la puerta a la gama de derechos como: SST, derechos colectivos e individuales.
<b>7</b>	La línea en los tribunales extranjeros es el reconocimiento de carácter laboral en favor de los prestadores de plataformas digitales.

**Entrevistado 4:** Christopher Joseph Cieza Mostacero

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	La falta de regulación de una relación laboral en el caso de plataformas demuestra que el derecho laboral debe modernizarse ya que de no hacerlo se está atentando contra los principios que dan origen a esta rama de estudio.
<b>2</b>	Los rasgos de laboralidad fueron establecidos por el Tribunal Constitucional, pero los mismos no se encuentran actualizados debido a que no toman en cuenta el boom de la despersonalización del empleador, es decir que hoy en día el empleador puede ser uno virtual, en donde la actividad principal es el delivery, el cual es el servicio que realizan estos trabajadores sin tener un centro de trabajo determinado, ya que el mismo se realiza en la calle.
<b>3</b>	La tecnología no precariza el trabajo, lo que precariza es que los empleadores se aprovechen de una falta de regulación, lo cual es deber del Estado reconocer derechos para erradicar la precariedad laboral.
<b>4</b>	Deben tener un regimen promocional, con temporalidad mínima de 5 años, es decir, reconocer derechos como en seguridad y salud en el trabajo, vacaciones y seguros, sujeto a una evaluación y mejora según el avance de este tipo de prestación en nuestro país, partiendo de un análisis económico.
	Existe un servicio personalísimo, un pago (remuneración) y también subordinación, la cual de manera novedosa se presenta en este tipo de

5	prestación en donde si bien no hay horario de trabajo regular ni asistencia obligatoria a un centro de trabajo, sale a la vista que el rider este sujeto a las disposiciones de la plataforma (condiciones, marca, manual de actividades y demás)
6	Las principales implicancias serian: el reconocimiento de una remuneración mínima vitae, seguro de vida, aportación en pensiones, Essalud, Planes de SST, y la oportunidad de que SUNAFIL pueda generar operativos fiscalizadores que respeten los derechos de los riders.
7	La diversa jurisprudencia va demostrando con argumentos sólidos que estamos ante una relación de trabajo que trata de ser oculta por parte de estas apps.

**Entrevistado 5:** Víctor Ulises Vicente Zavala

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
1	No solo atenta contra los principios sino con el esquema que mueve al derecho laboral, el buscar otorgar protección en los casos donde se determine la existencia de una relación laboral.
2	Los indicios de laboralidad van a variar según cada plataforma, no podemos determinar que en todas encontramos una relación de trabajo, dependerá del manejo de las sanciones y calificaciones, geolocalización, uso de la marca entre otros que ayudaran a determinar si hay o no subordinación.
3	El uso de la tecnología no precariza el trabajo, todo lo contrario, el uso de esta genera dinamismo, evidenciando el reto que hoy en día se dan en las relaciones laborales.
4	Los riders pueden acogerse al regimen común, ya que no hay especialidad al prestar el servicio, debido a ello válidamente puede acogerse al 728, teniendo en cuenta que existe en riesgo de que al ver la plataforma que los costos

	laborales son altos, el efecto socioeconómico sea erradicar este tipo de prestación en el país, generando desempleo.
5	Antes teníamos servicios de delivery como meros contratos de locación de servicios, en el caso de la mayoría de las plataformas de encontrar que se dictan ordenes, rutas y la responsabilidad es del rider, estaremos ante luces evidente de subordinación, más aún porque seguirán directrices de comportamiento.
6	Si los costos laborales son altos, se corre el riesgo del abandono de las empresas de plataformas generando desempleo y con esto mayor informalidad.
7	Los pronunciamientos varían según la plataforma y siempre se debe evaluar cada relación de manera especial.

**Entrevistado 6:** Rosa Basilesa Capcha Rojas

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
1	Atenta contra los esquemas del Derecho laboral, específicamente con el principio de primacía de la realidad, debido a que tenemos una relación laboral encubierta que merece ser reconocida.
2	Si hay indicios novedosos y que nuestra legislación debe reconocer, adecuándose al avance de la tecnología para así no precarizar el trabajo.
3	La tecnología no busca precarizar, pero al no estar regulada, genera un ejercicio abusivo, lo cual se evidencia principalmente con las jornadas extenuantes de los riders.
4	Debe darse un regimen especial que cuide los derechos mínimos que todo trabajador debe tener, específicamente en temas de salud y seguridad, ya que este tipo de trabajadores se encuentran expuestos en el día a día a sufrir accidentes de tránsito.

<b>5</b>	La subordinación no concurre de la manera tradicional o típica a la que estamos acostumbrados a verla, acá no se tendrá nada más que rasgos evidentes de laboralidad que deben ser evaluados en cada caso.
<b>6</b>	El reconocer derechos a los riders asegura que estos cuenten con la posibilidad de quejarse demandando o denunciando de incumplir lo regulado en la normativa, es decir, de no cumplirse la misma.
<b>7</b>	Los pronunciamientos nos demuestran que el derecho laboral necesita actualizarse en concordancia con los avances de la tecnología, entendiendo que las formas típicas han quedado desfasadas.

**Entrevistado 7:** Carlos Humberto Jiménez Silva

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	<p>El derecho del Trabajo concebido por Lodovico Barassi en el año 1902 como la facultad de obedecer y de mandar a variado debido a que la forma de producción es de tipo descentralizado, esto es, figuras como el teletrabajo o trabajo a distancia, ahora bien, como dice Todoli, el campo de atención parte de una subordinación económica que parte del principio de ajenidad (el dueño de la plataforma virtual).</p> <p>Siendo así, hay que analizar quien actúa como empleador, partiendo de si el rider tiene autonomía para llegar al consumidor final o tiene el software para trabajar, por ello el Derecho de Trabajo le debe brindar una protección a esta relación laboral, ya que de no hacerlo si se afecta la naturaleza de esta.</p>
<b>2</b>	Existen nuevos indicios de laboralidad según el profesor Todoli, esto según las nuevas formas de producción ya que la subordinación de manera típica a desaparecido, esto se aprecia cuando el trabajador realiza el trabajo fuera de la empresa, los horarios pasan a un segundo plano, se trabaja en función de

	<p>metas, asimismo los protocolos que exigen estas plataformas se guían según su dirección.</p>
<b>3</b>	<p>La tecnología solo genera cambios es decir las TICS crean formas novedosas de empleo, desaparecen unos trabajos, pero se crean otros. Hoy en día la tecnología genera que las personas trabajen en función de resultados.</p>
<b>4</b>	<p>Esta relación de trabajo merece una protección especial entendiendo que existe una razón objetiva, que acredita una regulación de tipo especial no en función de la diferencia de las personas, sino en función de la naturaleza de las cosas y de lo que se quiere incentivar, como en el caso de las MYPES que el TC estableció que se sustenta la existencia del mismo como un regimen especial, partiendo del uso de un Test de razonabilidad y proporcionalidad que debe tener en cuenta un análisis económico y el impacto social que se genera.</p>
<b>5</b>	<p>La subordinación se acredita y debe entenderse con otros elementos a considerar, ya que es la plataforma la que decide si te da o no trabajo esto en función de la evaluación del consumidor final, asimismo los protocolos para brindar el servicio están establecidos con parámetros de atención y actuación, estos indicios escapan de lo típicamente considerado, los cuales no están establecidos en el DS N°003-97TR en su artículo 9°, donde se desarrolla la subordinación de manera clásica. Además de ello es importante entender que el giro o la actividad principal del servicio es realizada por el rider, sin el rider no hay negocio.</p>
<b>6</b>	<p>Si se plantea un regimen especial con facilidades atractivas para el empleador, esto va a generar formalidad, colocación en planillas lo que ocasiona una mayor demanda de bienes y servicios, lo que causa mayor inversión partiendo de la Teoría Keynesiana. Se debe tener en cuenta que a mayor protección esto es formalidad habrá más interés en capacitar al personal para de esa manera</p>

	mejorar la productividad y esto genera la mejora de la empresa, así como la defensa de derechos laborales de los riders (ambos ganan).
7	Los criterios jurisprudenciales están tomando en cuenta el nuevo criterio de subordinación asimismo se debe entender que las prestaciones de servicios modernas se valen de la tecnología lo cual hace un llamado al Estado para intentar regular esta forma de prestación a través de plataformas.

**Entrevistado 8:** Rodolfo Román Benites

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
1	No atenta ningún principio del Derecho del Trabajo ya que no contamos con ninguna sentencia a la fecha que establezca que se está vulnerando derechos laborales.
2	Encontramos indicios de laboralidad novedosos, esto es el poder sancionador y disciplinario que ejerce la plataforma, el más relevante es la posibilidad de dar de baja a un trabajador por decisión de la app.
3	La que precariza el trabajo es la plataforma, no la tecnología.
4	Deben pertenecer a un regimen especial en donde se les otorgue solo algunos derechos como seguros contra accidentes y de salud, más no pago de horas extras, CTS, gratificaciones o pago de utilidades ya que estos costos laborales resultan muy altos y se debe balancear en función de la realidad partiendo de un análisis económico.
5	Se encuentran los elementos de laboralidad de todas maneras, partiendo de los nuevos indicios de laboralidad.
6	De encuadrar a los riders en el regimen de la actividad privada se generaría un sobre costo laboral realmente alto, lo cual no sería rentable y podría generar informalidad, por ello si se busca puntos medios la recepción por parte de los empleadores será positiva.

7	El caso de España resulta de atención ya que antes de reconocer la laboralidad de los trabajadores de plataformas, este país ya contaba con una simbiosis entre trabajador dependiente e independiente (El TRADE), concepción que se ajustaba al caso de los riders de manera oportuna.
---	---

**Entrevistado 09:** Luis Mendoza Legoas

PREGUNTA	RESPUESTA
1	No existe una oposición entre los principios del derecho del trabajo es decir los fundamentos jurídicos y axiológicos de tutela del trabajo subordinado, con el hecho de que no esté presente una regulación especial que diga algo tautológico, que una labor efectuada bajo la dirección de otro sea protegida por un contrato laboral. Eso pasa con el trabajo de repartidores de plataformas digitales, el cual se presta de manera subordinada, pero haciendo un ejercicio diverso del poder de dirección a diferencia de los estándares habituales, es un ejercicio que hace uso de medios tecnológicos para prefijar aspectos organizativos, externalizando a los usuarios aspectos de fiscalización, recepcionado quejas, calificando o restando puntuaciones (cosa que no pertenece al modelo clásico) lo cual no desdice a la subordinación. Por ello, no hay una oposición lo que hay es un desfase regulatorio. (es una figura tutelable)
2	Los indicios han mutado, han cambiado su forma, no hay que acudir a los indicios impertinentes (jornada y asistencia a centro de labores) este es un tipo de trabajo atípico, por ende, los rasgos indicativos deberían estar pensados en las distintas maneras que la subordinación puede presentarse, entendiendo la subordinación económica como elemento que define un marco amplio en donde las relaciones de trabajo se desempeñan.

3	No es la tecnología lo que precariza el trabajo, lo que precariza es la desprotección social que tienen en general los trabajadores en nuestro país (incluidos los asalariados) el sistema de salud y pensiones esta deteriorado y depredado por lógicas distintas de la tutela social, existe ausencia de institucionalidad y demás desprotección laboral, lo que es generalizable para todos. (Antes se creía que el teletrabajo no era subordinado hoy en día eso ya está claro)
4	Reconocer la laboralidad de los riders, teniendo en cuenta que existen trabajadores que realizan el servicio de reparto como una forma de mejorar ingresos (2° trabajo) y otros que se dedican únicamente a trabajar dentro de las plataformas, lo que debe estar plasmado al momento de regular la jornada laboral de estos.
5	Considero que son trabajadores, ya que ejecuten la labor bajo la dirección de la plataforma, el pluriempleo es una figura que permite excluir un contrato de trabajo (que no es el caso), este tipo de trabajo varía según el nivel de vinculación con la aplicación haciendo que se predetermine el rango geográfico de prestación, la imposición de tarifas dispone la variación de condiciones y demás.
6	Reconocimiento de derechos laborales mínimos en favor de los riders, específicamente tema de seguros contra accidentes.
7	Viene siendo claro en la jurisprudencia (Argentina, España, entre otros) que este tipo de prestación de servicios es una de carácter laboral, en el caso del Perú los riders están frente a un empleador (la plataforma) que falta se reconozca como tal.

**Entrevistado 10:** Daniel Augusto Ulloa Millares

PREGUNTA	RESPUESTA
----------	-----------

1	Si afecta los principios del Derecho del Trabajo, y esto tendrá implicancia según el tipo de repartidor debido a que en el caso de los que laboran por aplicativo, al no contar con regulación específica se deja en desprotección el tipo de servicio que estos brindan.
2	Los nuevos indicios de laboralidad no difieren de los anteriores, de hecho, son formas de ver las cosas ya que lo que se debe hacer es adecuar los indicios antiguos a la modernidad (actualizarlos)
3	Es el Derecho del Trabajo el que no se moderniza mientras que la economía avanza el derecho laboral no, es ello lo que genera precarización, más no es culpa de la tecnología, ya que esta es neutra brindando retos de acuerdo con sus avances lo que significa adecuar los cambios sociales a esta.
4	Los riders deben pertenecer al regimen privado ya que el regimen laboral debe ser uno solo, crear regímenes especiales es innecesario cuando el 728 puede regular la prestación en plataformas asimismo plantear un regimen promocional podría generar discriminación lo cual no se condice con el objetivo del Derecho del Trabajo.
5	Se encuentran los 3 elementos esenciales debido a que es evidente que estamos ante una relación subordinada en donde se exige el cumplimiento de metas, se califica al rider esto es su desempeño otorgando el poder de medir su actividad al usuario final, y se le brinda la herramienta principal para la realización de la prestación, esto es, el uso del algoritmo.
6	Al reconocer la relación laboral se corregiría un defecto existente (el no darles calidad de trabajadores), por lo que se les otorgara los derechos que estos merecen y que por supuesto son necesarios para tener una vida digna. Los derechos cualitativos que, si bien no generan coste pero que son importantes, así como los derechos cuantitativos esto se expresa en el pago de beneficios sociales.

<b>7</b>	De la experiencia internacional, estoy de acuerdo con los pronunciamientos que hacen un desarrollo exhaustivo respecto de los rasgos de laboralidad presentes en este tipo de relación, estos países son: Uruguay, EEUU, Inglaterra y Francia.
----------	--

**Entrevistado 11:** Gloria Lucia Laiza Espinoza

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	No, porque en principio tendría que verse primero si se configura una relación de trabajo, el grado de subordinación existente y como es que se desarrolla la aparente autonomía de servicios.
<b>2</b>	Dependerá del grado de subordinación que se configure, así como el grado de autonomía que representa su actividad.
<b>3</b>	No la precariza solo dificulta la verificación de la subordinación, pero esto no quiere decir que sea imposible, pues deviene en que se deba analizar los rasgos de laboralidad que se presente en la prestación del servicio.
<b>4</b>	Al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N°728
<b>5</b>	No en todos los casos se debe partir de analizar la configuración de la subordinación y el grado de autonomía existente.
<b>6</b>	El reconocimiento de los beneficios sociales regulados para el regimen laboral privado, como el pago de CTS, gratificaciones, asignación familiar, vacaciones, entre otros.
<b>7</b>	Existe una vocación de presunción de laboralidad en la mayoría de los servicios hasta que no se demuestre lo contrario, lo adoptado y señalado por los tribunales internacionales tiene una tendencia a la vertiginosa y progresiva doctrina laboral, por ello es que los principios generales del derecho del trabajo son referencia y parámetro para la normativa en general.

**Entrevistado 12:** Ana Cecilia Crisanto Castañeda

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	Si atenta porque debería haber regulación mínima, esto es, reconocer la presencia de una relación de trabajo partiendo del principio de primacía de realidad.
<b>2</b>	Se debe entender que la subordinación se presenta de manera novedosa a lo típicamente regulado por nuestra normativa, los juzgados internacionales en sus sentencias desarrollan como es que esta forma atípica parte de nuevos indicios de laboralidad.
<b>3</b>	La tecnología es de gran ayuda, pero también está siendo usada para precarizar el trabajo prestado a través de plataformas.
<b>4</b>	Debe ser un regimen especial donde se les otorgue primordialmente seguridad social ya que otros beneficios sociales como la CTS o la gratificación significarían un gran coste económico para las plataformas lo que podría ocasionar retirada de estas en nuestro país.
<b>5</b>	La subordinación es el elemento en debate, la cual está presente a todas luces, y esto parte de entender quien maneja el algoritmo, la entrega de la herramienta por parte de la plataforma sin la cual no sería posible brindar el servicio, el uso de logos de la empresa y el marketing detrás de todo ello. Es falso querer pretender encajar a los riders como socios, cuando es evidente que las apps en este tipo de servicio no sirven como intermediadoras a diferencia de Olx o Urbania.
<b>6</b>	La consecuencia primordial sería ingresar a estos trabajadores a planilla así mismo que cuenten con seguridad social.
<b>7</b>	La diversa jurisprudencia demuestra que el debate es amplio en materia de plataformas digitales, pero es bastante claro también que la tendencia es reconocer la laboralidad de los riders.

**Entrevistado 13:** Orlando Gonzales Nieves

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	Si afecta porque desconoce el trabajo personal (diciendo que son independientes cuando no es así).
<b>2</b>	Los indicios de laboralidad muestran más dependencia del trabajador, por lo que el derecho de trabajo debe modernizarse a estas nuevas formas de brindar servicios.
<b>3</b>	Si lo precariza con mala fe, por ello se deben ver nuevas maneras o estructuras de regulación ya que la visión tradicional quedo desfasada.
<b>4</b>	Debería darse un contrato especial, debido a que a menor supletoriedad es posible que estemos ante un regimen especial, ya que la temática es discutible. No considero que debe ser en un regimen promocional ya que los mismos en nuestro país se caracterizan por ser de larga duración (máximo debe ser 5 años) de ser el caso.
<b>5</b>	Los 3 elementos esenciales se encuentran por ende la fiscalización y el poder de dirección, debido a que la calificación es un medio para demostrar la subordinación.
<b>6</b>	El otorgarles derechos laborales de los que son merecedores por encontrarnos dentro de una relación de trabajo subordinada.
<b>7</b>	Me encuentro a favor de lo establecido por el Real decreto 09-2021 de España, donde se reconoce que hay relación laboral, asimismo es importante resaltar que recientemente se presentó una demanda de inconstitucionalidad contra el real decreto de España, la cual hasta el momento solo esta admitida para trámite correspondiente.

**Entrevistado 14:** José Miguel Saldarriaga Medina

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
-----------------	------------------

1	Sí, siempre que se parta de la premisa que son trabajadores o prestadores no autónomos.
2	Las manifestaciones clásicas de la subordinación no son suficientes para identificar la dependencia en la prestación de servicios de los riders. Actualmente la asignación de contraseñas o accesos no abiertos al público, zonificación, tarifas, locales afiliados a la app, uso de distintivos, entre otros resultan indicios que deben ser considerados.
3	La tecnología no precariza, lo que genera ello es la falta de una regulación apropiada y, sobre todo, previsoras.
4	Lo evidente sería que ingresen al régimen laboral de la actividad privada conocido como régimen común, pero pensaría en un contrato especial para prestadores de apps o plataformas cibernéticas por ser una prestación particular.
5	Sí concurren los 3 elementos, si bien es más difusa la subordinación, también se encuentra presente, hay indicios de ella como ya indiqué supra.
6	Aplicarles el estatuto de protección laboral y los derechos que de él dimanen.
7	Hay dos posiciones, me alineo y comparto con quienes reconocen la existencia de una prestación de servicios no autónoma.

**Entrevistado 15:** Teresa Ramírez Mendoza

PREGUNTA	RESPUESTA
	Si atenta contra los principios del Derecho del Trabajo, ya que no se brinda protección adecuada, ni siquiera derechos mínimos, no existe protección de

<p><b>1</b></p>	<p>parte del aplicativo para accidentes que es una situación de todos los días más aun cuando los riders prestan servicios para el aplicativo de manera directa. Las regalías de las ganancias se los lleva el aplicativo, encontrando mucha desigualdad en la relación entre el trabajador y la plataforma, a diferencia de otros repartidores de marcas como Pizza Hut o McDonald's quienes se encuentran en planillas y cuentan con derechos laborales (jornada de trabajo, seguridad social, SST y otros)</p>
<p><b>2</b></p>	<p>El Derecho del Trabajo debe readaptarse a la nueva tecnología, siendo concebido bajo el contexto de la digitalización del empleo, en donde se difumina el tiempo, el espacio del trabajo (horario) así como que hoy en día se dé más importancia a los resultados que a la misma ejecución de las funciones, pasando de un esquema tradicional a un contexto que incluye nuevas tecnologías. Los indicios de laboralidad deben adaptarse a los nuevos contextos, por ello la OIT en su recomendación 198 da una gama de indicios respecto de la subordinación, como el uso del GPS, sistema de puntuación y demás, las cuales deben tenerse en cuenta para resolver si es o no una relación laboral entendiendo la realidad productiva de cada plataforma.</p>
<p><b>3</b></p>	<p>La tecnología no es la que precariza, por ello es relevante diferenciar quien organiza el negocio, en el caso del rider es el aplicativo quien lo maneja, el rider solo se inserta no tiene derecho de negociación, a diferencia de otras aplicaciones que se usan mediante la tecnología como meras intermediarias dejando la posibilidad de negociación a las partes, ejemplo de esto es lo que se hace en Amazon.</p>
<p><b>4</b></p>	<p>La plataforma tiene todo un sistema, desde que ofrece el servicio, acompaña al cliente en la solicitud del servicio, en la ejecución de este y por último en la calificación, mientras que el rider solo se inserta en la etapa de ejecución, esto demuestra que la herramienta (moto, bicicleta, celular) no son herramientas</p>

	<p>definitivas ya que lo realmente relevante para la ejecución de la prestación será el algoritmo en sí. El regimen adecuado para este tipo de prestación o uno que se ajuste a sus necesidades solo se tendrá con un regimen especial, debido a buscar adaptar la realidad tecnológica a este sector novedoso, el modelo de negocio lo amerita.</p>
<b>5</b>	<p>Los elementos esenciales se presentan en esta relación laboral, ya que el indicio de subordinación es claro, el rider este sujeto a la facultad sancionadora y fiscalizadora del aplicativo, asimismo es falso que el rider se conecta en la hora en que ellos deseen ya que existe un sistema de calificación y puntuación detrás que es el cual determina y otorga horarios según las puntuaciones alcanzadas por los riders, incluso si hay mucho índice de rechazo de pedidos el aplicativo desvincula al rider sin más ni menos. Otra forma de demostración de la subordinación existente es que el rider jamás impone cuanto es el monto o es costo de su trabajo, esto lo impone la empresa.</p>
<b>6</b>	<p>Reconocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo para los riders, así como contar con seguros que los amparen para que así estos presten sus servicios con mayor protección y seguridad.</p>
<b>7</b>	<p>Es importante conocer la realidad de cada país, Latinoamérica es totalmente distinta a Europa, partiendo de las distintas tendencias que hay entre una y otra, la negociación colectiva es fuerte la mayoría funciona a nivel de rama, mientras que en Perú es el Estado el que busca regular relaciones lo que genera que la participación de sindicatos o gremios sea mínima. Por ello, la normativa no debe tender a buscar sesgos discriminatorios, siendo así el Estado deberá regular una normativa que se ajuste a las necesidades de los peruanos.</p>