

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**El trabajo en las plataformas digitales de reparto y el desafío de su
calificación jurídica, Perú, 2023**

Tesis presentada por la Bachiller:

Pacori Picha, Alejandra Isabel

ORCID: 0009-0009-4852-7075

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor (a):

Mg. Matos Zegarra, Mauricio

ORCID: 0000-0002-6552-5524

Arequipa - Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 23 de Marzo del 2025

Dictamen: 011545-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 011545, presentado por:

2014241422 - PACORI PICHA ALEJANDRA ISABEL

Titulado:

**EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO Y EL DESAFÍO DE SU
CALIFICACIÓN JURÍDICA, PERÚ, 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**06514738 - MAYTA COAGUILA RONALD ALBINO
DICTAMINADOR**



**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



El trabajo en las plataformas digitales de reparto y el desafío de su calificación jurídica, Perú, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
6	www.ilo.org Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%

DEDICATORIA

A mis padres Juan y Letty, por su amor y apoyo incondicional, por brindarme todas las oportunidades que tal vez, ustedes no tuvieron. Les debo todo lo que soy, todo mi amor para ustedes.

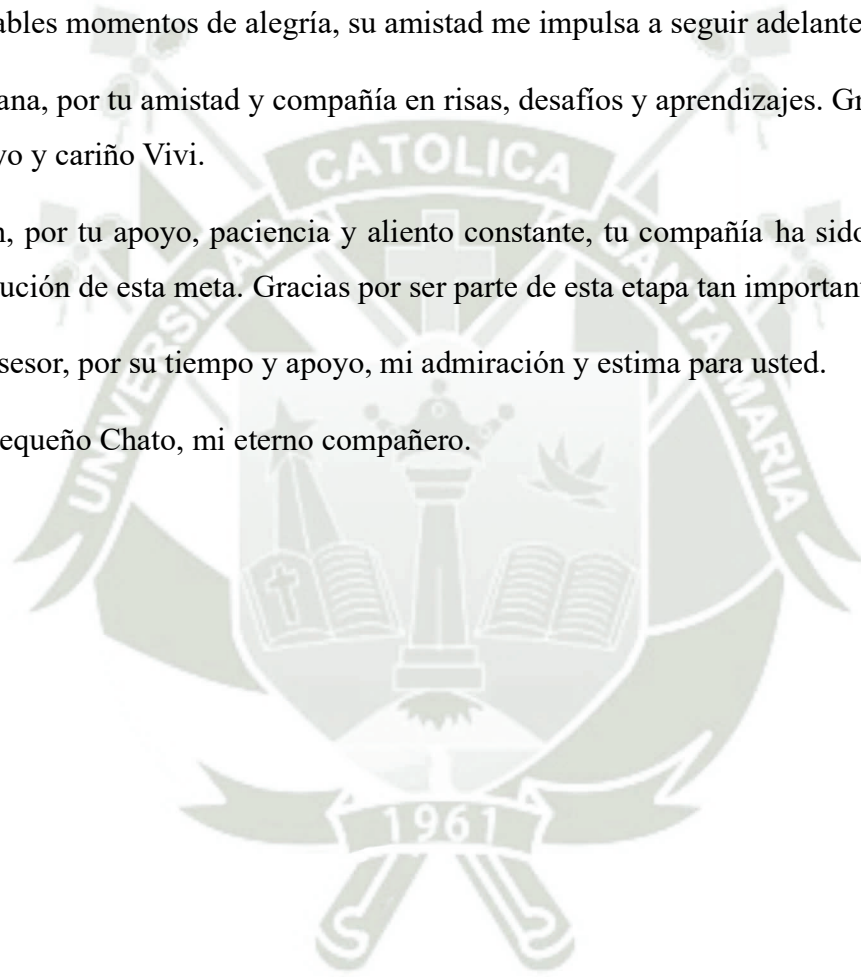
A Gabriela, Maribel y Analí, por ser un pilar de apoyo incondicional y la fuente de incontables momentos de alegría, su amistad me impulsa a seguir adelante.

A Viviana, por tu amistad y compañía en risas, desafíos y aprendizajes. Gracias por todo tu apoyo y cariño Vivi.

A Glen, por tu apoyo, paciencia y aliento constante, tu compañía ha sido clave para la consecución de esta meta. Gracias por ser parte de esta etapa tan importante.

A mi asesor, por su tiempo y apoyo, mi admiración y estima para usted.

A mi pequeño Chato, mi eterno compañero.



EPÍGRAFE

“Estudia el pasado, si quieres intuir el futuro”



RESUMEN

En la presente investigación se abordará la problemática que afrontan los trabajadores de plataformas digitales de reparto, en merito a que en el Perú no existe regulación laboral que pueda dilucidar la calificación jurídica de este grupo de trabajadores, quienes, hasta la fecha, prestan servicios como trabajadores autónomos o locadores de servicios regulados bajo la normativa civil peruana, quedando fuera de la protección mínima que les ofrecería el derecho del trabajo.

Primero se analizará a las plataformas digitales, sus elementos constitutivos y su tipología, a efecto de poder diferenciar cuando se está frente a plataformas digitales que brindan meros servicios de intermediación o servicios de información, las cuales son conocidas como plataformas de economía colaborativa propiamente dicha, y en contraste, cuáles son las plataformas digitales de *work on demand via apps*, las que dejan de actuar como meras intermediarias y se configuran como pilar fundamental de la prestación de un servicio subyacente, mediante la comercialización de bienes o servicios, donde podremos encontrar a las plataformas digitales de reparto, que son las que nos interesan para la realización de la presente.

Segundo, se abordará el rol fundamental que ocupa el derecho del trabajo y la configuración de las relaciones laborales, para lo cual, se analizarán los elementos típicos constitutivos de las relaciones laborales en el Perú: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. Para después, analizar un elemento “novedoso” que formaría parte del contrato de trabajo, pero que ha pasado desapercibido durante muchos años en la regulación peruana, el elemento ajenidad y sus diferentes formas de presentarse según la doctrina internacional.

Tercero, se evaluará las propuestas legislativas presentadas en el Perú, así como las regulaciones y jurisprudencia internacionales emitidas sobre la existencia de una relación laboral entre las plataformas digitales de reparto y sus trabajadores.

Cuarto, se valorará la existencia de indicios de los elementos constitutivos de un contrato de trabajo, sumando el análisis de indicios de la presencia del elemento ajenidad en las prestaciones de servicios en las plataformas digitales, ello por medio del análisis realizado a los términos y condiciones de la plataforma digital Rappi y al contrato de locación de servicios de la plataforma Pedidos Ya en el Perú; realizando un contraste con

los indicios de autonomía que se presentan en estas nuevas formas de prestación de servicios, y así concluir si nos encontramos frente a una relación de carácter laboral.

Para finalmente, se presentará una conclusión que corroborará la hipótesis planteada, acompañada de las recomendaciones necesarias en cuanto a la regulación que debería brindarse frente a este nuevo sector de trabajadores.

Palabras clave:

Plataformas Digitales de Reparto, Calificación Jurídica, Trabajo, Relación laboral, Ajenidad.



ABSTRACT

In the present research, the issues faced by workers of digital delivery platforms will be addressed, considering that in Peru there is no labor regulation that can clarify the legal classification of this group of workers. To date, they provide services as autonomous workers or service providers regulated under Peruvian civil law, leaving them outside the minimum protection that labor law would offer.

First, an analysis will be conducted on digital platforms, their constitutive elements, and their typology, in order to differentiate between digital platforms that offer mere intermediation or informational services, which are known as collaborative economy platforms in the strict sense, and, by contrast, those platforms classified as work on demand via apps. These platforms cease to function as mere intermediaries and instead serve as the cornerstone for the provision of an underlying service through the commercialization of goods or services. This includes digital delivery platforms, which are the focus of this study.

Second, the fundamental role of labor law and the configuration of labor relationships will be examined. This will involve analyzing the typical constitutive elements of labor relationships in Peru: the personal provision of services, remuneration, and subordination. Subsequently, a “novel” element will be analyzed, which, while part of employment contracts, has long been overlooked in Peruvian regulation: the concept of alienation (*ajenidad*) and its various manifestations according to international doctrine.

Third, legislative proposals presented in Peru will be evaluated, along with international regulations and jurisprudence addressing the existence of an employment relationship between digital delivery platforms and their workers.

Fourth, the presence of indicators for the constitutive elements of an employment contract will be assessed, incorporating an analysis of indications of alienation in the provision of services on digital platforms. This will involve examining the terms and conditions of the Rappi digital platform and the service contract of the Pedidos Ya platform in Peru. These findings will be contrasted with indicators of autonomy found in these new forms of service provision, determining whether these relationships constitute labor relationships.

Finally, a conclusion will be presented to corroborate the proposed hypothesis, accompanied by necessary recommendations regarding the regulation that should be implemented for this emerging sector of workers.

Keywords:

Digital Delivery Platforms, Legal Classification, Employment, Labor Relationship, Alienation.



ÍNDICE

DEDICATORIA	
EPÍGRAFE	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: LAS PLATAFORMAS DIGITALES	3
1. Las plataformas digitales	4
1.1. Economía de las plataformas digitales: Alcances generales.....	4
1.2. Elementos de la economía de las plataformas digitales	6
1.3. Tipos de Plataformas Digitales	6
1.3.1. Las Plataformas De Trabajo Online.....	10
1.3.2. Las Plataformas De Trabajo Off-Line	11
CAPÍTULO II EL DERECHO DEL TRABAJO.....	13
2. El derecho del trabajo	14
2.1. Definición del derecho del trabajo.....	14
2.2. Principios del Derecho Laboral	17
2.2.1. Igualdad de oportunidades o no discriminación:	17
2.2.2. In dubio pro operario:	18
2.2.3. Principio de la norma más favorable al trabajador:	18
2.2.4. Principio de irrenunciabilidad de Derechos Laborales.....	19
2.2.5. Principio de Primacía de la Realidad.....	20
2.3. La Relación Laboral	20
2.3.1. La contratación laboral y sus elementos constitutivos típicos.....	21
2.3.1.1. Prestación Personal de Servicios	22
2.3.1.2. Remuneración.....	23
2.3.1.3. Subordinación.....	24

2.4. Elemento Ajenidad	26
2.4.1. Tesis de la Ajenidad en los Riesgos:	28
2.4.2. Tesis de la Ajenidad en los Frutos:	29
2.4.3. Tesis de la Ajenidad en la Utilidad Patrimonial.....	30
2.4.4. Tesis de la Ajenidad en la Titularidad de la Organización.....	31
2.4.5. Tesis en la Ajenidad en el Mercado	31
2.5. La Contratación Civil	32
2.5.1. El Contrato de Locación de Servicios o trabajo autónomo	32
2.5.2. El contrato de mandato	35
CAPÍTULO III: LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.....	37
3. La calificación jurídica de las plataformas digitales de reparto a nivel nacional e internacional	38
3.1. Un panorama de la presencia de las Plataformas Digitales de reparto en el Perú	38
3.2. Las plataformas digitales de reparto en el ordenamiento jurídico nacional: ...	40
3.2.1. Proyecto de Ley Nro. 667/2021-CR, presentado por el Congresista Luis Ángel Aragón Carreño.....	40
3.2.2. Proyecto de Ley Nro. 1536/2021-CR, presentado por la Congresista Adriana Tudela Gutiérrez.	41
3.2.3. Proyecto de Ley Nro. 018/2021-CR, presentado por la Congresista Susel Paredes Piqué.....	43
3.3. Las Plataformas Digitales de Reparto en el derecho comparado:	44
3.3.1. Legislación Comparada	44
3.3.1.1. España.....	44
3.3.1.2. Estados Unidos (Estado de California).....	47
3.3.1.3. Francia	48
3.3.2. Jurisprudencia Comparada	50

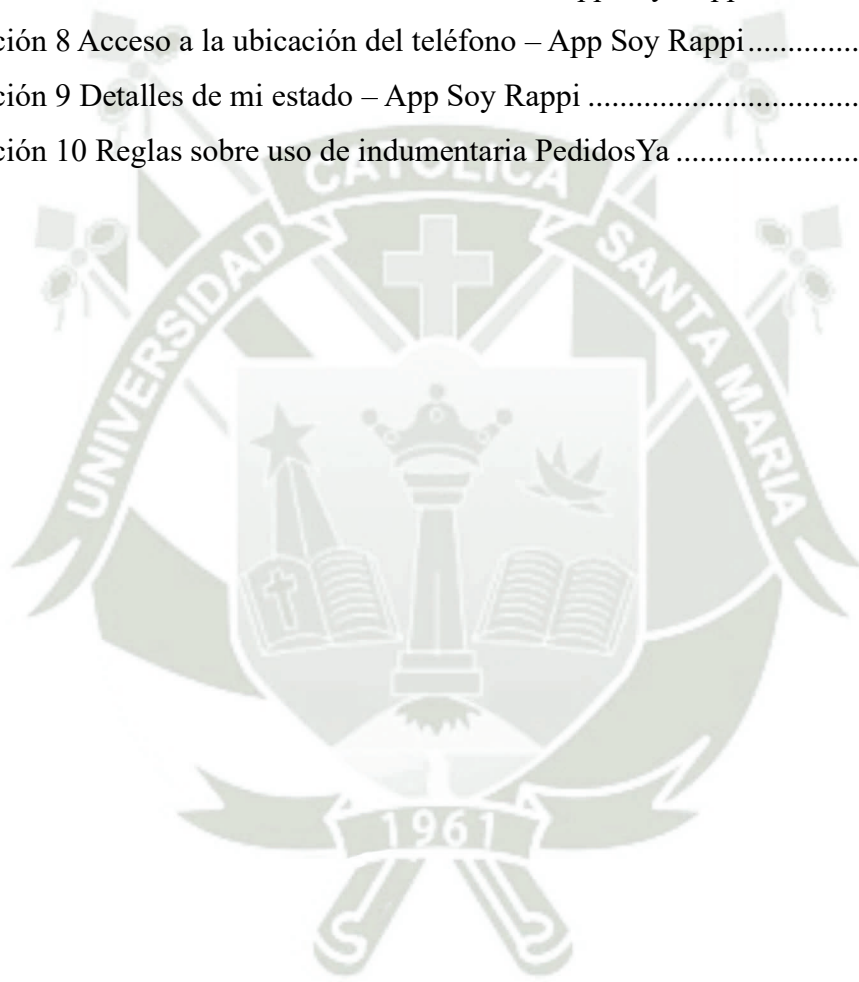
3.3.3. Fallos internacionales que reconocen una relación laboral	50
CAPÍTULO IV: EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICA ENTRE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO Y SUS COLABORADORES EN EL PERÚ	
4. Evaluación de la relación jurídica entre las plataformas digitales de reparto y sus colaboradores en el Perú.....	61
4.1. El problema de la calificación jurídica del trabajo en las plataformas digitales de reparto	61
4.2. Análisis de la contratación de repartidores en las plataformas digitales de reparto en el Perú – Rappi y Pedidos Ya.....	62
4.2.1. Aspectos Preliminares.....	62
4.2.2. Términos y Condiciones de la plataforma “Soy Rappi”	64
4.2.3. Análisis del Contrato de Locación de Servicios – Pedidos Ya	77
4.3. Análisis de la existencia de los elementos constitutivos de una relación laboral entre colaboradores y las plataformas digitales de reparto bajo la óptica del principio de primacía de la realidad.....	84
4.3.1. Determinación de indicios de existencia del elemento prestación personal	84
4.3.2. Determinación de indicios de existencia del elemento remuneración.....	85
4.3.3. Determinación de indicios de existencia del elemento subordinación.....	87
4.4. En contraste: Análisis de los indicios de existencia del elemento autonomía en la prestación de servicios de reparto en plataformas digitales.....	91
4.5. Determinación de indicios de existencia del elemento ajenidad	92
4.5.1. Ajenidad en los Frutos:	93
4.5.2. Ajenidad en los riesgos	94
4.5.3. Ajenidad en el mercado o en la marca	95
4.5.4. Ajenidad en la utilidad patrimonial	96
4.5.5. Ajenidad en la titularidad de la organización	96

4.6. Un nuevo criterio para la determinación de la naturaleza del vínculo jurídico ente colaboradores y plataformas digitales.....	97
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS	105
ANEXOS.....	113
Anexo 01: Contratos de algunas plataformas digitales de reparto	114



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Ecosistema – Modelo de negocio	63
Ilustración 3 Estructura contractual que se genera – Según la plataforma Rappi	66
Ilustración 4 Así funcionan nuestros costos – App Rappi	68
Ilustración 5 Disminución de pedidos – cuenta Rappi	71
Ilustración 6 Inhabilitación permanente de cuenta – Rappi	72
Ilustración 7 Uso de la información del teléfono – App Soy Rappi	74
Ilustración 8 Acceso a la ubicación del teléfono – App Soy Rappi	75
Ilustración 9 Detalles de mi estado – App Soy Rappi	76
Ilustración 10 Reglas sobre uso de indumentaria PedidosYa	80



INTRODUCCIÓN

Con la llegada del internet y las novedades tecnológicas que trajo consigo, la economía y las empresas buscaron en estos recursos, formas interesantes de introducirlas en sus organizaciones y sistemas productivos. A raíz de ello, es que nacen los fenómenos conocidos como la Economía Colaborativa, y la economía de las plataformas de trabajo bajo demanda, que formaron parte de lo que actualmente se le conoce, como la Cuarta Revolución Industrial.

Las plataformas digitales de reparto forman parte de estos nuevos modelos de negocios, los cuales, con el paso de los años han tomado gran presencia en el mercado laboral mundial y en el peruano, ya que, por su novedosa forma de organización y los servicios que ofrecen mediante la realización tareas sencillas como la de reparto de mercaderías y productos, las ha convertido en fuentes de trabajo atractivas para la población económicamente activa, quienes ven en estas nuevas formas de trabajo, flexibilidad e ingresos rápidos.

Pero, debido a los rasgos de autonomía que presentan en la prestación de sus servicios, las plataformas catalogan a los repartidores como autónomos o “empresarios y/o emprendedores”, desconociéndolos como trabajadores y, en consecuencia, dejándolos fuera del amparo del derecho del trabajo. Y es ahí donde se genera el problema que se abordará en la presente investigación, al no tener en claro cuál es la calificación jurídica que deben ostentar este nuevo grupo de trabajadores y al no existir normativa que regule esta situación, deja solos a los repartidores, quienes tienen que afrontar diversos problemas y abusos por parte de las plataformas e incluso de los propios clientes.

Debido al novedoso modelo de negocio y sus novedosas formas de prestar los servicios, el derecho del trabajo se encuentra en una encrucijada con calificación jurídica de los repartidores de las plataformas digitales, debido a la existencia de rasgos de autonomía que llegan a concurrir con los rasgos de laboralidad, ha dejado la balanza en un punto intermedio; y para solucionar esta situación, se deben buscar nuevas formas de adecuación de este nuevo grupo de trabajadores a un nuevo concepto legal de trabajador.

A lo largo de la investigación se analizarán las actuales formas de contratación entre las plataformas digitales Rappi y Pedidos Ya y sus repartidores, y se determinará la existencia de los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, asimismo, se determinaran los rasgos de autonomía que presentan estas formas de trabajo,

y se buscará agregar un nuevo elemento que permita atenuar la presencia de autonomía y fortalezca la presencia de laboralidad, para confirmar que nos encontramos ante una verdadera relación de trabajo. Ese elemento nuevo es la ajenidad.





CAPÍTULO I: LAS PLATAFORMAS DIGITALES

1. Las plataformas digitales

1.1. Economía de las plataformas digitales: Alcances generales

Con el paso de los años, el desarrollo tecnológico se volvió usual y cotidiano, y ahora es imposible negar que nos encontramos frente a un contexto tecnológico que va en avance a pasos agigantados; y, si bien es común señalar que nos encontramos en medio de una Revolución de la Tecnología o la también llamada Cuarta Revolución industrial, consideramos que el término se queda corto para poder definir la compleja realidad a la que nos enfrentamos, con la creación e innovación de aparatos tecnológicos cada vez más inteligentes (smartphones, tabletas y ordenadores), y el avanzado desarrollo de aplicativos móviles, algoritmos y plataformas digitales que han digitalizado la economía, mediante modelos de negocios de bajo costo, flexibles y descentralizados.

Siendo las plataformas digitales definidas como un software o aplicación digital, que fue creado con el objetivo de viabiliza la interacción entre las personas, en especial para el intercambio de bienes y servicios (Rosenbaum, 2020).

Según la OIT (2018) las plataformas digitales son un negocio digital, que tienen como objetivo permitir la conexión e interacción de productores y consumidores, para que participen en el intercambio de bienes o servicios a cambio de retribuciones económicas, y en algunas oportunidades dan pase a formar negocios que perduran en el tiempo. Siendo la plataforma, la que proporciona la infraestructura básica para las interacciones y pone sus propias condiciones y reglas a las que se someten dichos negocios.

De la misma forma, y siendo una de las definiciones más acertadas, Sánchez-Urán (2018) señala que la Economía de las plataformas digitales se plantea sobre mercados bilaterales y multilaterales, o en otras palabras, mercados donde una o más plataformas facilitan la interacción entre usuarios y ofertantes, esta misma se extiende a bienes y servicios de “consumo” o también denominado “colaborativo”; entre los que se encuentra los arrendamientos de bienes muebles de forma compartida (sea de corta o larga duración), servicios de movilidad local entre personas que se encuentren geolocalizadas en una misma localidad, entre otras. Y a su vez, se basa en la oferta de producción “colaborativa”, o el destaque o tercerización de tareas o micro tareas masivas (crowdsourcing).

Rosenbaum (2020) indica que, por medio de estas plataformas digitales, también se puede interconectar clientes con los prestadores de servicios, constituyendo así, el término plataformas digitales de trabajo, proporcionando el algoritmo que se traduce en una aplicación digital o página web y señalando los parámetros para su uso y viabilizando la retribución. introduciéndose de esta forma, en los mercados laborales; desde que deciden actuar como intermediarias del intercambio de productos o servicios, no siendo esta una actividad novedosa, lo que, si resulta novedoso, es el uso de medios informativos o algoritmos que organizan, desarrollan y permiten acrecentar sus actividades.

Asimismo, el autor recopila varias características que presentan estas nuevas formas de prestación de servicios, entre las principales se encuentran:

- El trabajo no es personal, debido a la alta demanda de personas que pueden realizar la labor, cualquiera de ellos es elegido al azar, sin distinguir características particulares para el puesto.
- Para poder hacer uso o aprovechar los servicios que brinda, es necesario formar parte de la plataforma.
- El aplicativo digital, tiene como objetivo principal la mediación o intermediación entre los usuarios. Y su organización está orientada a facilitar o dotar de flexibilidad a los usuarios que ofrecen bienes o servicios.
- La novedad del método de pago instantáneo, tanto para quienes buscan dotarse de bienes o servicios, así como para las personas que facilitan el servicio.
- Señala como elemento indispensable, que las personas que deseen conectarse a las plataformas deben realizarlo mediante las Nuevas Tecnologías de la Información.
- La creación del régimen de reputación digital; una potestad que se les otorga a los beneficiarios de calificar tanto las prestaciones como los bienes suministrados y a la persona que los ofrece.

Por último, por la organización del negocio que prestan, la plataforma busca la máxima reducción de costos de los productos o servicios brindados, en merito a que, la alta demanda busca precios bajos.

1.2. Elementos de la economía de las plataformas digitales

Beltrán (2018) realiza una clara diferenciación de los elementos principales de la economía de las plataformas en general, y distingue tres elementos:

- La digitalización del prestador de bienes o servicios.
- La capacidad tecnológica de poner en contacto al cliente que requiere un bien o servicio, con una gran cantidad de prestadores que ofertan sus servicios.
- La delegación de decisión empresarial a los programas o algoritmos informáticos, que por su propia cuenta y gracias a la gran capacidad en su programación pueden razonar sobre rendimiento y calidad del servicio y ejecutarlo mediante las plataformas digitales. Estas decisiones repercutirán sobre la relación contractual que tengan la plataforma, el prestador de servicios y el cliente.

Por otra parte, la Comisión Europea (2016) mediante la Comunicación Nro. 356 final (2016) hace referencia a la existencia de tres categorías de agentes que participan en estos modelos de negocios:

- “El prestador de servicio que comparte activos, recursos, tiempo y competencias. Pueden ser independientes que ofrezcan servicios de manera ocasional o los denominados *partners*, o los prestadores de servicios profesionales.
- Usuarios de los servicios.
- Los intermediarios, que operan por medio de una plataforma digital, y conectan a los usuarios con los diferentes prestadores de servicios.

Estos modelos de negocios, por lo general, no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin un fin lucrativo” (Comisión Europea, 2016).

Lavinia (2017) también señala otro rasgo característico de este nuevo modelo económico, indicando que no se trata de un grupo homogéneo, por lo que se puede distinguir entre plataformas que actúan como meras sociedades de la información, y otras que prestan servicios subyacentes, y que cada una presenta distintas características, como veremos más adelante.

1.3. Tipos de Plataformas Digitales

Preliminarmente, es preciso aclarar que, es común englobar todo modelo o actividad realizada dentro de las aplicaciones web o plataformas digitales como un solo modelo denominado “Economía colaborativa”, lo cual, en algunas ocasiones resulta ser

totalmente cierto, ya que, las actividades dentro de estos soportes informáticos tienen la calidad de colaborativos propiamente dichos, sin embargo, otro tipo de actividades se va alejando de este tipo de negocio, ya que dejan de lado la naturaleza colaborativa.

Según la OIT (2019) estas nuevas formas de trabajo surgieron aproximadamente en el año 2000, y llegaron de la mano del crecimiento y rápido avance del internet, y como consecuencia de la necesidad de contar con capital humano para que realice las tareas que designaba la nueva industria online, siendo características de esta nueva forma de trabajo, que la persona pueda laborar desde cualquier parte del mundo, teniendo como único requisito, el contar con conexión a internet. Por lo que, distingue que el trabajo se brinda en 2 tipos de plataforma: por un lado, en las plataformas digitales en línea o como comúnmente se les conocía, como plataformas *crowdwork*; y, por otro, el trabajo en las plataformas de trabajo a nivel local, o trabajo que se realiza a través de aplicativos web. (OIT, 2019)

Por otro lado, Sánchez (2018) ha señalado que, es muy común englobar a la economía de las plataformas digitales como un fenómeno que todavía se define bajo el termino de Economía Colaborativa, Economía compartida o *sharing economy*, considerando que toda plataforma digital realiza labores de intermediación para el uso de temporal de bienes y servicios y por lo tanto todas deben ser considerados dentro de los alcances de la economía colaborativa; sin embargo, esta postura se considera errónea, y la autora diferencia estos modelos de negocio en 2 grandes grupos: **plataformas colaborativas y no colaborativas.**

Señala al primer grupo de estas, como las **plataformas de economía colaborativa** propiamente dicha, siendo estas las que brinda actividades sin ningún ánimo de lucro o que este inspirada en los principios de economía social, destinada a compartir gastos entre usuarios por el uso de un determinado servicio o que puedan intercambiar bienes infrautilizados y ejemplifica estos como, los servicios de movilidad de uso compartido del auto para poder repartirse los gastos, tanto como los alojamientos (alquiler de casas o departamentos compartidos) donde los proveedores de este servicio no son considerados como profesionales, sino como meros individuos privados. Generando de esta forma, la denominación de prestación de servicios persona a persona (P2P o Peer to Peer) una economía de pares, donde las personas naturales (no profesionales) interactúan en una plataforma e intercambian prestaciones o servicios de forma eventual.

Como segundo grupo, reúne a las **plataformas que no son colaborativas**, mediante las cuales no se comparte nada; ni propiedad ni beneficios con los usuarios (quienes generan los ingresos al trabajar dentro de ellas) sino que, atraen a personas a convertirse en prestadores de servicios en actividades que se crean u organizan por la plataforma, y que cuya ejecución se encuentra regulada y condicionada por la plataforma. Se define este grupo como plataformas digitales comerciales de prestaciones de servicios, que se diferencian del primer grupo ya que, los prestadores de servicios se dedican a estas como método de subsistencia (y no persiguiendo un fin altruista, desinteresado o por pasatiempo) brindando servicios inmediatos que son “intermediados” por la plataforma, destinados a satisfacer las necesidades de los consumidores.

Por lo que, si algún cliente crea una solicitud de compra de un bien o contratación de un servicio, la plataforma (mediante la gestión de información o el algoritmo que utilice) dispone a alguno de los prestadores de servicio o los conocidos “partners” o “colaboradores” la realización de esta actividad, a través de un sencillo aplicativo móvil, llamando a esto el “trabajo a demanda vía app”.

Suárez (2018) distingue tres tipos de plataformas digitales en las cuales se realizan trabajos, y se refiere a la primera de estas como **la economía (de trabajo) meramente colaborativa**, vinculada a actividades de consumo, destacando la inexistencia de algún ánimo lucrativo, pudiendo tratarse de una mera actividad de intercambio entre consumidores.

El autor también señala un segundo tipo, el situado **bajo demanda mediante aplicativos digitales on line**, que consiste en encargar la realización de trabajos o tareas, que puedan ser realizadas desde cualquier parte del mundo, siempre y cuando se tenga acceso a internet, el autor prescribe entre las principales tareas las de programación informática, análisis de datos y gráficos u otras micro tareas que tengan calidad de encargos especializados. En algunos casos, podremos ver que la aplicación deja de mantenerse al margen, y deja de actuar como mera intermediaria entre el usuario y la persona que realiza el trabajo, y empieza a ejercer cierto tipo de control, aquí es donde se empieza a diferenciar de las plataformas digitales de la economía colaborativa propiamente dichas, y será aún más apreciable en el siguiente tipo de plataforma.

Como tercer y último tipo de trabajo en plataformas esta referido al **trabajo a demanda a través de aplicaciones digitales off-line (work on demand via app)**, estas

se han convertido en un modelo de negocio novedoso, que se instaura en el mercado buscando satisfacer las necesidades de los usuarios, valiéndose de la gran cantidad de prestadores de servicios que existen, fijándoles parámetros en la ejecución de las tareas sobre la base de contrataciones sujetas al lapso de tiempo que tome la ejecución del servicio presencial (*just-in-time relationship*) a cambio de una retribución económica que sigue la misma lógica contractual (pago por cada servicio o *pay-as-you-go*). Logrando de esta manera actividades rápidas y flexibles, reduciendo costos y maximizando sus ganancias.

Según Beltrán (2018), señala al **Crowdwork** como el trabajo colaborativo que se realiza a través de plataformas digitales online, agrupando a gran cantidad de empresas, partners o colaboradores y otras organizaciones, y llega a conectar empresas clientes con colaboradores de cualquier parte del mundo. La naturaleza de las actividades que se brindan en la plataforma, son consideradas micro tareas o *microtask*. Y la distingue del **trabajo bajo demanda vía apps**, definiendo a estas como las que ofrecen y asignan tareas relacionadas a trabajos cotidianos o tradicionales mediante el uso de aplicativos móviles, garantizando solo mínimos estándares en la calidad en la ejecución del servicio y la elección de los prestadores de servicios corre a cuenta de la plataforma.

Lavinia (2017) hace una distinción sobre las plataformas digitales entre las que se presentan como meras sociedades de la información y las que prestan servicios subyacentes. La distinción radica en que, si bien en ambos tipos de plataforma existe el pago de una remuneración y media la plataforma entre el usuario y el prestador de servicios, en la plataforma digital que brinda un servicio subyacente aparece la característica de la existencia de un control sobre el prestador de servicios, de una forma u otra (varía de acuerdo a cada plataforma) y las plataformas que operan como meras sociedades de información, son solo intermediarias, que conectan al cliente con el prestador de servicios y entre ellos se acuerda la forma de la prestación del servicio.

En ese sentido, la autora trae a colación tres interrogantes para determinar si nos encontramos frente a una plataforma que brinda servicios subyacentes: ¿Quién fija el precio de la prestación? ¿Quién plantea los términos y condiciones del servicio? y ¿a quién le corresponde la titularidad de los materiales esenciales para la prestación del servicio?

Si la respuesta para las tres interrogantes es la plataforma digital, se puede concluir que nos encontramos frente a una plataforma que digital que ofrece servicios subyacentes; y si, por el contrario, la respuesta radica en el prestador del servicio o titular del bien a ofertar, se debe concluir que estamos frente a una plataforma digital que actúa como mera intermediaria de la sociedad de información.

Hasta este punto podemos precisar que los autores rescatan 2 grandes grupos: **plataformas de economía colaborativa** (como una intermediaria altruista) y a las **plataformas de trabajo bajo demanda vía apps** (como plataformas comerciales que, sí persiguen un fin lucrativo y prestan servicios subyacentes); y esta última distingue 2 tipos de modalidad en su ejecución: **online y offline** cuya principal distinción radica en que la primera puede realizarse desde cualquier parte del mundo siempre que se tenga conexión a internet, y la segunda necesita una prestación fuera de internet, o de forma presencia, por lo que se encuentra limitada a una ubicación geográfica específica.

En merito a que, para los fines de la presente investigación, nos importa analizar las plataformas que conforman el grupo de plataformas de trabajo bajo demanda vía apps (plataformas *work-on-demand* vía apps), la Organización Internacional del Trabajo (2021) mediante el informe sobre el Papel de las Plataformas Digitales en la transformación del empleo, aporta una clara distinción sobre esta categoría, dividiendo en 2 grandes grupos: **las plataformas de trabajo online** (o en línea) y **las plataformas de trabajo offline** (o de trabajo localizado):

1.3.1. Las Plataformas De Trabajo Online

Se dividen en 4 grupos:

- Las plataformas que agrupan a trabajadores autónomos: En las cuales predomina la prestación de servicios en traducción, servicios financieros, servicios jurídicos, patentes, diseños, análisis de datos entre otros, donde los clientes encargan estas tareas a los trabajadores por medio de las plataformas; resalta la libre elección que tiene el cliente sobre quien ejecutara la tarea, ya que cuenta con la base de datos de información del trabajador (puntuaciones, recomendaciones y reseñas) que le facilitan la elección. Entre las principales plataformas que agrupan trabajadores autónomos se encuentran Freelancer, PeoplePerHour y Upwork (p. 82).
- Las plataformas de asignación de tareas por concurso: En las cuales el trabajo se asigna como producto de una competencia de diseños que la plataforma realiza

entre sus miembros, ofreciendo productos creativos realizados (por ejemplo, producciones realizadas por medio del diseño gráfico, logotipos, imágenes o ilustraciones) a los clientes, quienes al tener una gran cantidad de donde elegir, deciden por el diseño (o el trabajo) que más le convence. Entre las principales plataformas están 99Designs, Canva, DesginHill entre otras (p. 83).

- Las plataformas de programación por concurso: Estas plataformas son espacios donde, especialmente, los programadores y desarrolladores web, compiten por resolver problemas técnicos o informáticos que los clientes publican o dan a conocer, y de acuerdo con las soluciones que presten los colaboradores, los clientes eligen los trabajos que mejor les convengan. Las soluciones que se brindan van desde la aplicación de IA (Inteligencia artificial) y análisis de datos, hasta la solución en programaciones web (UI y UX Designers). Entre las principales plataformas colaborativas de este tipo, tenemos a Kaggle, Topcoder, HacerEarth y HackerRank (p. 83).
- Las plataformas de micro tareas: Especializada en asignar tareas de corta duración (traducción de textos, transcripción de audio y video, modificación de textos, visita de sitios web, llenado de encuestas, entre otras) se configuran, en merito a que las plataformas descomponen una tarea grande en pequeñas partes que se asigna a cada trabajador, para luego volver a agruparlas y entregarlas a los clientes. Entre las principales encontramos a AMT (Amazon Mechanical Turk) Microworkers, clickworker, entre otras (p. 83).

1.3.2. Las Plataformas De Trabajo Off-Line

Que se dividen en 2 grupos:

- Las plataformas VTC (Vehículo de transporte con conductor): Estas ofrecen servicios de transporte privado, conectando a los clientes con un conductor para transportarlo al lugar que desee. El usuario tiene la facilidad de monitorear su recorrido, recibir informes sobre el tiempo de espera del conductor, la tarifa estimada con relación a la distancia. Entre las principales plataformas se encuentran Uber, Indrive, Grab, Ola, Little, entre otras.
- Las plataformas de reparto: Tienen como finalidad facilitar las transacciones entre usuarios, trabajadores, y empresas que brindan productos (restaurante, supermercado, tiendas por departamento, farmacias, gasolineras entre otros), ofreciéndole los productos a una gran cantidad de usuarios y al establecimiento

comercial una amplia gama de clientes. Se influencia del sistema de comercio electrónico minorista de Amazon, al no tener locales físicos, les permite ahorrar costos, maximizar sus operaciones al estar descentralizados.

El modelo de negocio de estas plataformas se caracteriza por ofrecer servicios previa fijación de precios, remuneraciones y cobro de comisiones; la conexión de clientes con los repartidores que asigna la plataforma mediante el uso de algoritmos, calificación de los servicios, geolocalización para el monitoreo de las actividades y el uso aplicativos webs para la ejecución de las tareas.





CAPÍTULO II
EL DERECHO DEL TRABAJO

2. El derecho del trabajo

2.1. Definición del derecho del trabajo

Para definir al derecho del trabajo, previamente hay que definir quienes son los sujetos que se encuentran protegidos bajo los alcances del derecho laboral. En ese sentido, podemos señalar que los trabajadores subordinados que prestan sus servicios a favor del empleador, son el principal objeto de protección del derecho de trabajo, ya que se consideran como la parte “débil” de la relación contractual que mantienen con su empleador, tomando en cuenta que al firmar el contrato de trabajo, estos se someten a las reglas y condiciones impuestas por este, sin dar lugar a poder negociar ningún tipo de mejoras por sí mismos (Lopez, 2022). De la misma forma, Sánchez (2001) citando a Javillier señala que puede afirmarse que la persona humana, es, simultáneamente, el sujeto y el objeto del contrato de trabajo. Y es de ahí, de donde deriva la calidad de personalísima de la prestación del servicio.

Arce (2008) indica que, ante la consolidación del derecho del trabajo, se ha requerido una regulación estatal que se llegue a caracterizar por una protección mayor al trabajador; como la parte contractual más débil, en el sentido que, no tiene un gran poder de negociación al momento de imponer algún tipo de condiciones de trabajo mínimas a su empleador, al momento de la contratación.

La doctrina ha reconocido como finalidad institucional del derecho del trabajo, a la compensación de esta debilidad contractual en el marco de la contratación laboral, otorgándole al trabajador protección desde diversas aristas; como lo son: la emisión de normas que recogen condiciones mínimas de trabajo, la intervención estatal de formar fiscalizadora y protectora, y la implantación de mecanismos de autodefensa colectiva como lo son las negociaciones colectivas y el derecho a huelga de trabajadores (Arce Ortiz, 2008).

Un punto que a su vez es importante, reconocer los límites que tiene esta rama del derecho, con relación a otras ramas como la civil y comercial, en cuanto a la prestación de un servicio o la realización de actividades físicas o intelectuales a favor de otra persona. Para ello, es fundamental resaltar las notas clásicas de la relación laboral, las que se traducen en la dependencia y la subordinación, las mismas que son la sujeción del trabajador al poder de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador, siendo notas adicionales la ajenidad en la realización de trabajos y que estos no sean realizados

por cuenta propia sino por cuenta de un tercero quien asuma los riesgos y sea beneficiario directo (Lopez, 2022).

Y de esta forma, se concluye que el derecho laboral es la rama del derecho que tiene como objetivo principal el regular el trabajo humano, que evidencia una necesidad de protección por diversos factores, en merito al reducido margen de libertad que tendría el trabajador en el ejercicio de sus actividades (Arroyo & Najar, 2020). Sin embargo, Neves Mujica (2018) advierte que, no todo tipo de trabajo es susceptible de ser resguardado por el derecho laboral, sino únicamente, las actividades donde exista trabajo: productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.

Trabajo Productivo

Neves (2018) refiere que el trabajo se considerará productivo cuando la finalidad de la persona que realiza el servicio sea obtener un beneficio económico para sí mismo. En nuestra legislación, el beneficio económico que hace alusión el autor es denominada la remuneración o sueldo, que por lo general es entregado en dinero, sin perjuicio que, este sea entregado en especies, conforme lo indica el Artículo 6 del Decreto Legislativo Nro. 728, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Trabajo por cuenta ajena

Al hablar de trabajo, debemos tener en cuenta que el mismo puede ser realizado a iniciativa del sujeto como por encargatura de una tercera persona, en ese sentido, conforme lo indica Neves (2018) en el caso del trabajo por cuenta ajena; que es el que nos importa en este apartado, se entenderá como aquella labor prestada a favor de una tercera persona quien tendrá la titularidad de los bienes y servicios y será el encargado de retribuir al trabajador por la producción realizada, en merito a la vinculación que mantienen que se generó a través de la suscripción de un contrato, a esto, se le debe reconocer como trabajo por cuenta ajena.

En ese sentido, debemos destacar el rol que juega el elemento ajenidad en la prestación del trabajo, entendiéndose como señala Sánchez-Rodas (2001) citando lo establecido mediante Sentencia del Tribunal Supremo Jurisdiccional de Cataluña – España, que indica a la ajenidad como la adjudicación del empresario de los resultados del trabajo o las actividades prestadas por el trabajador de formar personal.

Trabajo libre:

Diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre proclaman el ejercicio libre de las actividades laborales como un derecho inherente a la persona, derecho a decidir el prestar o no la labor, en que rubro o que actividad y para quien deberá prestarse la misma (Neves Mujica, 2018).

Contrario a ello, el Convenio Nro. 29 de la Organización Internacional del Trabajo que define al trabajo obligatorio o forzoso como aquel que se exige realizar a una persona bajo cualquier tipo de coacción, en consecuencia, la persona que no lo hace de manera voluntaria (OIT, 1930).

En nuestra legislación, es la Constitución Política del Perú en su Artículo Nro. 2 inciso 15 la cual reconoce como derecho fundamental de toda persona el trabajar libremente, con sujeción a ley; en su artículo 23 señala que ninguna persona está obligada a prestar trabajo sin recibir retribución o *sin su libre consentimiento* y finalmente el artículo 59 indica que el Estado Peruano garantiza la libertad de trabajo. De esta manera, el trabajo libre es el que ocupa el derecho laboral tomando como la más clara manifestación de consentimiento, a la celebración bilateral del contrato de trabajo; siendo ocupado también por el civil y comercial (en lo que le compete), dejando de lado el trabajo forzoso, del cual se avocan otras ramas del derecho (Diario Oficial el Peruano, 1993).

Trabajo subordinado:

El elemento subordinación como tal, será analizado en apartados siguientes, cuando hablemos sobre la concepción tradicional del derecho del trabajo y los elementos constitutivos de la relación laboral, en la doctrina, legislación y jurisprudencia peruana, por la relevancia que ha adquirido y el papel que juega en la determinación de la existencia de relaciones laborales, decretando si las labores prestadas deben estar amparadas bajo la protección de derecho del trabajo, o en su defecto, establecer si quedan fuera de su protección.

En nuestro país, existe una definición unificada de lo que se entiende por trabajo subordinado, que se podría definir como la labor que realiza el trabajador que es dirigida enteramente por el empleador (Castillo, Morillo, & Criollo, 2022).

Por su lado, Najar (2020) se refiere al elemento de subordinación como el que refleja la dependencia (por parte del trabajador) a las órdenes de una tercera persona; que en este caso será el empleador, obligándolo a cumplir con las indicaciones del tercero para la ejecución de la labor encomendada.

2.2. Principios del Derecho Laboral

Conforme lo indica Boza (2011) los principios del derecho laboral deben ser entendidos como aquellas ideas de naturaleza fundamental e informadora que tienen como objetivo la orientación de la actuación y cimiento de la naturaleza tuitiva y protectora de la relación laboral, manifestándose a través de la producción, interpretación o aplicación de la norma laboral (p. 142).

Según lo establecido en el Artículo 26 de la Constitución Política del Perú (1993), se hace referencia a los principios que regulan la relación laboral, y se señalan 3 principios que deben respetarse en las relaciones de trabajo, que son: 1) el de igualdad de oportunidades o no discriminación; 2) principio de irrenunciabilidad de derechos; y, 3) el principio de interpretación más favorable al trabajador, en caso de duda insalvable en relación a la interpretación de las normas (in dubio pro operario como comúnmente se conoce).

Sin embargo, de este primer listado de principios, todavía hacen falta algunos característicos del derecho del trabajo, los cuales han sido recogidos por Castillo et al. (2022), del Título Preliminar del Anteproyecto de la Ley General del Trabajo del año 2006, la que distingue los siguientes principios; que a su vez concuerdan con los establecidos en la Constitución, y estos son:

2.2.1. Igualdad de oportunidades o no discriminación:

Respecto a este principio, la Constitución Política del Perú, de manera general, reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley; según lo establecido en el artículo 2 inciso 2, y de forma especial, se refiere a que en toda relación de carácter laboral se velará por el respeto a la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación; según los establece el artículo 26 inciso 1 del mismo cuerpo normativo (Diario Oficial el Peruano, 1993).

Boza (2011) define por separado ambos conceptos, igualdad de oportunidades y no discriminación. Señalando que el primero se funda en que, al encontrarnos en una sociedad de carácter no igualitario, es el Estado el encargado de intervenir y tomar las

medidas necesarias que garanticen corregir las inequidades que afrontan los ciudadanos, mediante mecanismos que garanticen la igualdad de carácter sustancial, y así lograr un orden social justo y equilibrado, basándose en el respeto de la dignidad humana que permita el efectivo desarrollo de la persona. Y sobre el segundo, señala que, prohíbe la diferenciación arbitraria que se encuentren fundadas en un motivo determinado proscrito por el ordenamiento. El mandato de no discriminación busca reprimir todo tipo de tratamiento social desfavorable que se le brinda a un cierto grupo de personas que reúnen ciertas características: como raza, sexo, idioma, nacionalidad, religión, entre otros, conforme lo indica el Artículo 2 de la Constitución (Diario Oficial el Peruano, 1993).

2.2.2. In dubio pro-operario:

Este principio es explicado como el principio que se aplica ante la existencia de una norma que se subsume a una situación o a un hecho concreto, pero, esta norma puede llegar a tener distintos significados o diferentes interpretaciones para la persona que la analiza (operador de justicia), siendo aplicable este principio en el sentido que, se deberá elegir la interpretación que le sea más favorable al trabajador.

Asimismo, Castillo et al. (2022) señalan que, desde el punto de vista del ámbito objetivo, esta interpretación únicamente recae sobre productos normativos o normas, y no podrá someterse a interpretación otros aspectos, como pruebas en un proceso judicial o administrativo, contratos, actos jurídicos entre otros, ya que su alcance; recalamos, es meramente para normativa.

Se encuentra reconocido tanto en el numeral 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú (1993), así como lo señalaba en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo – Ley Nro. 26636, la misma que si bien esta derogada y reemplazada por la Nueva Ley Procesal del trabajo, en su contenido señala este principio se aplica, en caso de duda insalvable por parte de los operadores de justicia (Poder Judicial del Perú, 1996).

2.2.3. Principio de la norma más favorable al trabajador:

Conforme lo indica Pasco (2004) esta regla señala que, ante la existencia de varias normas aplicables a una situación jurídica, no se deberá aplicar la norma que corresponda según el orden jerárquico ya determinado, por el contrario, de acuerdo con cada caso en concreto, se aplicará la norma que le sea más favorable al trabajador.

Por su lado, Pacheco (2015) señala que este principio forma parte de una de las 3 reglas que conforman el principio protector del derecho del trabajo; según la doctrina y jurisprudencia nacional e internacional, van de la mano del principio *in dubio pro operario* y el principio de la condición más beneficiosa. Siendo el que nos importa el principio de la norma más favorable, que se encuentra en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley Nro. 27497).

Mediante la Casación Laboral Nro. 4940-2007-Tacna, la Corte Suprema de la República desarrolla las tres reglas de indica la autora, pero sobre el principio de la norma más favorable señala que cuando existan varias normas aplicables a la misma situación jurídica, se debe aplicar la que le sea más favorable al trabajador.

En conclusión, se debe entender que este principio; a diferencia del principio *in dubio pro-operario* que se refiere a la interpretación de las normas, este principio se basa fundamentalmente en la aplicación de normas, que en su oportunidad resultan de igual aplicación para una situación en específico, para lo cual, el juzgador deberá elegir la que le genere mayores beneficios o derechos al trabajador.

2.2.4. Principio de irrenunciabilidad de Derechos Laborales

Este principio se encuentra expresamente contemplado en el numeral 2 del Artículo 26 de nuestra Constitución Política, el cual cataloga de *irrenunciables* a los derechos reconocidos en la Constitución y en las leyes laborales (Diario Oficial el Peruano, 1993). Como afirma acertadamente Pacheco-Zerga (2015) que existen derechos inherentes a la persona humana que no pueden ser materia de ningún tipo de negociación; incluyendo la jurídica. Considerando a este tipo de derechos como irrenunciables, en merito a que, en otras ramas del derecho, existe la posibilidad de transar sobre la renunciabilidad de sus derechos, sin embargo, el derecho laboral no ampara esta postura, ya que, esta busca proteger al trabajador; inclusive de sus propias decisiones y/o actos.

Aplicando este principio cuando, las decisiones que tome el trabajador o grupo de trabajadores reduzcan o minimicen sus derechos reconocidos por la Constitución, o las leyes laborales, deben ser considerados como nulos de pleno derecho. Sin que, esta presunción implique la imposibilidad del trabajador de negociar en el marco de una relación de trabajo (artículo 2 inciso 14), sino que, salvaguarda que no se le prive o limite el ejercicio de sus derechos, y en consecuencia estos pactos no rebajen o desconozcan su dignidad como trabajador y como persona.

2.2.5. Principio de Primacía de la Realidad

Pla (1978) presenta un concepto práctico de este principio, indicando que este se determina en los casos donde exista una discordancia entre los hechos que ocurran en la práctica y lo que se plasma en los documentos o acuerdos; aplicando el mismo, dándole preferencia a lo que ocurre en el terreno de los hechos.

Para los autores Lora y Ávalos (2009) citando lo establecido por Amauri Mascaro, sobre este principio, indican que se busca que prime la realidad sobre las formas o apariencias, dándose especial énfasis a la verdad real antes que la verdad formal, esto quiere decir que, aparte de la interpretación de los hechos que se encuentren revelados en documentación laboral, se debe comprobar que el contenido del documento coincide con los hechos tal como sucedieron, y de discrepar, prevalecen los segundo mencionados.

De acuerdo con las definiciones propuestas, podemos concluir que este principio busca el cumplimiento de las disposiciones normativas, basándose en el privilegio que se le otorga a la realidad como una máxima expresión de justicia, ocupando un lugar preeminente por sobre las formas y manifestaciones de las partes.

2.3. La Relación Laboral

En nuestro país, la regulación de las relaciones laborales de carácter privado se encuentra contenidas en una gran cantidad de leyes que se avocan a regular aspectos como contratación (Decreto Supremo 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo 728), jornadas de trabajo (Decreto Legislativo 854), descansos remunerados (Decreto Legislativo 713), Intermediación y Tercerización Laboral (Ley 29245 y Ley 27626), Beneficios Sociales, (Decreto Legislativo 713 – sobre las Vacaciones legales, Ley 27735, Sobre las Gratificaciones; Ley 25129 – sobre Asignación Familiar, Ley 25129 – Sobre las Prestaciones alimentarias; Decreto Legislativo Nro. 677 – sobre las Utilidades: Decreto Supremo Nro. 001-97-TR – sobre la Compensación por Tiempo de Servicios); Regímenes laborales Especiales (Decreto Legislativo 689 sobre contratación de personal Extranjero; Decreto Supremo Nro. 03-94-EM sobre la trabajadores mineros; Ley Nro. 30003 sobre el régimen especial de seguridad social y pensionistas pesqueros; Ley 31110 sobre Régimen Laboral Agrario entre otros); Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR y su reglamento Decreto Supremo 011-92-TR); Régimen Previsional (Decreto Ley Nro. 19990), seguridad y salud en el trabajo (Ley Nro. 29783), y finalmente sobre las “novedosas” formas de trabajo que ya existían desde hace mucho pero que se hicieron más comunera a raíz de la Pandemia del COVID 19 en el año 2020; las normas

laborales del Teletrabajo (Ley Nro. 31572 y su reglamento Decreto Supremo Nro. 022-2023-TR).

De todas las antes señaladas, se avocará en mayor o menor proporción el Decreto Supremo 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que reúne particularmente las normas relacionadas a la contratación; que constituyen las reglas o requisitos de identificación de una relación laboral para la actividad privada.

2.3.1. La contratación laboral y sus elementos constitutivos típicos

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente no señala cuando nos encontramos ante la existencia de una relación laboral propiamente dicha, sin embargo, nos trae una definición del contrato de trabajo; de la cual podemos presumir o inferir cuales son los elementos constitutivos de una relación laboral; los mismos que, de configurarse nos permiten saber con claridad que nos encontramos ante una relación de carácter laboral.

Conforme a lo descrito por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se entiende y presume, además, la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminado cuando exista una prestación personal, remunerada y subordinada (Diario Oficial El Peruano, 1997).

Arévalo (2021), por su parte, citando a Rodríguez y García, refiere que el contrato de trabajo puede ser considerado como el acuerdo a través del cual, una persona (denominado “trabajador”) adquiere el compromiso voluntario de prestar un servicio en el marco de una organización y dirección del denominado “empleador” (que puede ser natural o jurídico), a cambio de una contraprestación o retribución.

Jurisprudencialmente, sentencias como la Casación Laboral 1581-1997, detallan (en su considerando tercero) que el contrato de trabajo involucra una relación jurídica caracterizada por la existencia de tres elementos, mismos que son la prestación personal, el abono de una remuneración de carácter periódica y la dependencia por parte del empleador hacia su empleador. Considera, además, que es este ultimo elemento (la dependencia o subordinación) el determinante a la hora de establecer una diferencia entre esta relación y otra de naturaleza jurídica, haciendo un énfasis en los contratos de naturaleza civil y comercial (Arévalo Vela, 2021).

Toyama (2015) considera que esta relación se manifiesta a través del acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, que tiene como destino la configuración de una prestación personal y subordinada en el marco de una relación de ajenidad (esto quiere decir, los servicios de carácter subordinado prestado por una persona hacia otra). Y continúa señalando que, a la definición legal tradicional se debería considerar el elemento ajenidad como un requisito esencial, ya que todo contrato laboral supone la prestación de trabajo por cuenta ajena, o en otras palabras, prestado para otra persona, por ejemplo, de la prestación de servicio que realice el trabajador, es el empleador quien se beneficia directamente los frutos del esfuerzo del trabajador, pero también, es el empleador quien asume todos los riesgos de la actividad que puedan generarse.

Dicho ello, es preciso rescatar que la legislación laboral peruana todavía no contempla la postura abordada anteriormente (haciendo alusión a la ajenidad como un elemento constitutivo del contrato de trabajo); como si lo han establecido legislaciones comparadas, por ejemplo, la española. Sin embargo, en el presente capítulo, nos encargaremos de analizar los elementos esenciales del contrato o la relación laboral que establece la legislación peruana.

2.3.1.1. Prestación Personal de Servicios

Arce (2008) al señalar que a la prestación de servicios se le debe calificar como una prestación de actividad en mérito a que, el trabajador; en mérito al contrato de trabajo, se obliga a entregar o ceder al empresario, su fuerza de trabajo, y es el empleador quien debe organizarla en las funciones que requiera para sus fines empresariales, y finaliza señalando que, en mérito al principio de ajenidad el empleador no remunera los frutos, sino el trabajo mismo, motivo por el cual el trabajador tiene garantizada su remuneración.

Pacheco (2012) indica que los servicios que se contraten bajo el contrato de trabajo son de naturaleza personalísima, quedando excluidas aquellas formas de trabajo donde una persona sea intercambiable. Esta característica es la que distingue el contrato de trabajo de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, en el cual la prestación deja de ser personalísima, ya que se pacta que la persona puede subcontratar a otras personas que realizan el trabajo.

Existe una lista de prestaciones personales de servicios que no deberán ser consideradas como trabajo dentro del marco de una relación laboral, y estos son: los trabajos voluntarios, benévolo o de amistad, trabajos obligatorios (servicio militar o la

realización de trabajo comunitario por condena penal), las actividades mercantiles (contratos de agencia), las prestaciones que no se sometan al poder de dirección de ningún empleador (locaciones de servicio y contratos de obra), entre otros (Arce Ortiz, 2008).

El artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica que los servicios para ser considerados de naturaleza laboral deben prestarse de forma personal y directa solo por el trabajador (como persona natural), asimismo, señala que este puede valerse del apoyo de sus familiares directos que dependan de él; siempre y cuando este apoyo sea de forma usual debido a la naturaleza de sus funciones (Diario Oficial El Peruano, 1997).

Asimismo, la segunda disposición complementaria y transitoria del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que, no genera relación laboral, las prestaciones de servicios realizada por los parientes consanguíneos hasta el 2° grado de consanguinidad, y de existir esta situación, se presume una inexistencia del contrato de trabajo o relación laboral. Lo mismo ocurre con el o la cónyuge del empleador (Arce Ortiz, 2008, pg. 422).

2.3.1.2. Remuneración

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú la establece como un derecho del trabajador el recibir una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y toda su familia, bienestar (Diario Oficial el Peruano, 1993).

Blancas (2015) señala que la remuneración debe proveer a los trabajadores de recursos indispensables para atender las necesidades que tenga él y su familia (alimentación, educación, vivienda, salud, entre otros). Motivo por los derechos a percibir una remuneración mínima y al derecho de negociación colectiva resultan garantías de que el trabajador pueda obtener ingresos suficientes para subsistir y cubrir todas sus necesidades.

Por su lado, el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la remuneración como el integro de lo que recibe un trabajador por los servicios realizados; ya sea, en dinero o en especies, bajo cualquier denominación, la única condición es que sea de libre disposición (Diario Oficial El Peruano, 1997).

Conforme lo explica Rivera (2007) la remuneración en la legislación peruana está compuesta de las siguientes características:

- **Carácter de contraprestación del trabajo realizado:** como bien lo señala el título, no corresponde pagar remuneración al trabajador, sí este no realiza un trabajo, ya que la remuneración no tiene carácter de donación o liberalidad por parte del empleador, salvo casos expresamente establecidos por ley, donde se suspende el contrato de trabajo, pero le corresponde el pago de este beneficio al trabajador; siendo estas las únicas excepciones.
- **Es un beneficio material:** la remuneración debe presentarse como un beneficio material (dinero, bienes o especies o algún servicio) a favor del trabajador, para que pueda satisfacer sus necesidades básicas. No correspondiendo llamarse remuneración a las denominadas condiciones de trabajo, que no le son de provecho al trabajador ya que están supeditadas a la realización del trabajo, y no son de libre disposición.
- **Se expresa en una cantidad determinada o determinable:** el monto de la remuneración se expresa en un monto fijo que se paga mes a mes, que se plasma expresamente en el contrato de trabajo; o, puede ser considerada como una de carácter variable en función al rendimiento u otras reglas de valoración del trabajo que se acuerden en el contrato de trabajo,
- **Es un concepto ajeno o autónomo:** debe entenderse que es un concepto autónomo o ajeno a los riesgos y beneficios que le son imputables al empleador, en el sentido que, si la empresa sufre algún percance que le genere pérdidas, o tiene mejores ingresos de los esperados, si existen o no utilidades; no debe importar estas situaciones al momento del pago, ya que, lo que tiene el trabajador con la empresa es un vínculo de subordinación, no de sociedad, por lo que, de una u otra forma, se le debe cancelar la remuneración a todo el personal. Esta situación está relacionada a la ajenuidad en los riesgos, ya que, es el empleador quien asume estos riesgos y no puede trasladarlos al trabajador, ya que, por medio del contrato de trabajo, exenta al trabajador de estos riesgos, al configurarse un contrato oneroso no aleatorio (o supeditado a la actividad económica de la empresa).

2.3.1.3. Subordinación

Tercer y último elemento tradicional del contrato de trabajo según la legislación y la doctrina peruana, la subordinación desde hace mucho ha constituido un elemento fundamental para la configuración y reconocimiento de relaciones de carácter laboral,

siendo el elemento diferenciador de cualquier otro tipo de prestación de servicios (civil o mercantil).

El artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define la presencia de subordinación cuando un trabajador presta su trabajo bajo la dirección de su empleador; siendo este último quien cuenta con la potestad de normar y reglamentar las labores, propiciar órdenes para la realización de las funciones, imponer sanciones disciplinarias ante las infracciones que cometa el trabajador (Diario Oficial El Peruano, 1997). De esta primera definición legal, podemos desprender que con este elemento se le dota al empleador de 3 poderes principales: poder de dirección, fiscalización y sanción, los cuales podrá ejercer sobre el trabajador, y se puede concluir que, el trabajador le debe obediencia y respeto a las órdenes y directrices que el empleador plasme para el ejercicio de las actividades laborales.

De acuerdo con Ermida y Hernández (2016) el elemento subordinación como elemento determinante de las relaciones laborales, llegó a ser fundamental gracias a la propuesta del autor Ludovico Barassi en el año 1901, quien definió a la subordinación como una sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador. Y es a raíz de esta definición que; buena parte de la doctrina latinoamericana lo ha aceptado como elemento determinante de las relaciones laborales y parte fundamental de contrato de trabajo (como es el caso de Honduras, Panamá y Perú); sin perjuicio de que, otro buen número de países latinoamericanos, lo considera parte del contrato de trabajo (pero no elemento determinante), y sus legislaciones requieren la presencia necesaria de los otros elementos prestación de servicios y remuneración, hasta incluso, señalan la necesidad de presencia de la ajenidad (Caso de Venezuela y Bolivia).

Desde el punto de vista de Neves (2018) la subordinación es un vínculo jurídico entre ambas partes del contrato de trabajo, donde el trabajador presta su actividad al empleador y le otorga la potestad de conducirla, a esto se le llama poder de dirección, que se le otorga al empleador, y también lo somete a aplicarlo bajo determinados límites y así evitar el ejercicio abusivo del derecho. Según el autor, existirían 2 tipos de límites, siendo el primero referido a que el trabajador solo está obligado cumplir con lo establecido en el contrato de trabajo, lo que refiera a la labor para la que fue contratado, durante un tiempo determinado dentro de los márgenes legales (en un horario de trabajo establecido y en un lugar establecido), situación que también obliga al empleador respetar los términos del contrato que debería celebrarse dentro de los márgenes legales correspondientes, lo que

le restringiría un poco el poder de modificación unilateral, sobre la relación laboral, sin quitarle plenamente este derecho. Y el segundo límite está referido a los derechos fundamentales de todo trabajador, en sentido que, toda orden, modificación, sanción u otra forma de expresión del poder de dirección, debe evitar vulnerar de cualquier forma los derechos fundamentales de vida, salud, dignidad, libertad y demás del trabajador.

Adicional a lo expresado, es importante resaltar que expresamente el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral pone como límite al poder de dirección, su aplicación dentro de los márgenes de razonabilidad, y este ha quedado definido en diversa jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, por ejemplo, la Casación Laboral Nro. 09636-2019 de Lima del 21 de abril del 2022, la misma que en su fundamento jurídico sexto señala que, el principio de razonabilidad es contenedor de tres subprincipios, a su vez, los cuales son: el juicio de adecuación, el juicio de necesidad y el juicio de proporcionalidad. En ese orden de ideas, se puede considerar como razonable una medida en tanto que esta sea idónea, indispensable y proporcionada, por ende, la aplicación del principio de razonabilidad obedece a la consideración del valor de la justicia, el Estado de derecho, la dignidad personal y la interdicción de la arbitrariedad (Poder Judicial del Perú, 2022).

Por lo que, el empleador puede manifestar su poder de dirección mediante la organización y modificación a la forma de trabajo (horarios, funciones, lugar de trabajo, puesto, etc.), fiscalización al trabajador (aplicación de cámaras, marcados de ingresos y salida), imponer sanciones (dentro de los márgenes de razonabilidad y proporcionalidad) y realizar la contratación de los trabajadores que vea por necesario y clasificarlos como vea por conveniente, sin actuar de forma discriminatoria de forma que no vulneren derechos fundamentales y no constituyan abuso de derecho (Toyama Miyagusuku, 2015).

2.4. Elemento Ajenidad

Para González (2017) la ajenidad significa que los servicios que presta una persona deben correr por cuenta otro totalmente diferente del que los realiza, las actividades no son para sí mismo, ni las hace por cuenta propia.

Sánchez (2001) considera que es muy común considerar al trabajo por cuenta ajena una mera sinonimia del trabajo subordinado, y si bien resalta que en algunos casos puede configurarse esta sinonimia, es importante resaltar la diferencia que existe entre ambas figuras. Ya que no debe confundirse, ya que el trabajo por cuenta ajena está

relacionado a la asignación o atribución del resultado del trabajo y el trabajo subordinado está directamente relacionado con el criterio de la forma y el modo de la realización del trabajo (poder de dirección).

El fundamento jurídico de este elemento radica en que la persona que recibe los beneficios del trabajo es una persona totalmente distinta a la que los produce, sobre ello existe un acuerdo implícito que se configura con la firma del contrato de trabajo, donde se acuerda el pago de una remuneración a cambio del trabajo y de percibir los frutos y riesgos de la actividad (Lopez, 2022).

Para Cavalié (2020) el elemento ajenidad se utiliza para diferenciarlo de todo tipo de trabajo autónomo o por cuenta propia; en la legislación peruana, con gran esfuerzo se podría diferenciar la ajenidad en los frutos que en su totalidad le eran atribuidos al empleador y la ajenidad en los riesgos. Ya que; en el caso peruano, el debate ha girado en torno de la subordinación, como elemento configurador de una relación laboral. A diferencia de otras legislaciones; como la española o la colombiana, donde se le reconoce como elemento delimitador de la existencia de un contrato de trabajo como objeto de protección de la legislación laboral.

Desde la posición de Sanguineti (1997) sobre la ajenidad en España, señala que empezaron a surgir teorías que buscaban confirmar la primacía de la nota de ajenidad por sobre la subordinación como elemento definitorio de la existencia de una relación laboral; las mismas que si bien han recibido críticas por quienes defienden la primacía del elemento dependencia como único delimitador de las relaciones laborales, se han destacado 05 teorías resaltantes:

- La tesis de la ajenidad en los riesgos.
- La tesis de la ajenidad en los frutos.
- La tesis de la ajenidad en la utilidad patrimonial.
- La tesis de la ajenidad en la titularidad de la organización.
- La tesis de la ajenidad en el mercado.

Sin embargo; recalca el autor, ninguna de estas teorías ha logrado impregnar significativamente en el criterio definidor o las decisiones jurisprudenciales españolas, demostrando de esta manera que se le continúa dando mayor relevancia al elemento

impugnado (subordinación). Lo cual no debe significar que se ignore que existen deficiencias y dificultades en la aplicación de la noción de subordinación como criterio definidor. Sino que, se ha optado por no sustituir propiamente la subordinación por el elemento ajenidad, sino optaron por realizar una interpretación abierta de este último (en cuanto a su naturaleza y alcances).

Para efectos prácticos del presente trabajo, desarrollaremos doctrinariamente cada una de las tesis planteadas por el autor, para contextualizar los conceptos que componen el elemento ajenidad, y finalmente se obtiene una conclusión sobre la presencia o no de este elemento dentro de la definición común de contrato de trabajo; inclusive si no se encuentra expresamente señalada en la norma:

2.4.1. Tesis de la Ajenidad en los Riesgos:

Según Ojeda (2007) la naturaleza del contrato de trabajo es que el trabajador presta sus servicios y a cambio recibe una retribución, mientras que el empleador afronta los riesgos que eventualmente puedan surgir, en especial al final de cada operación, o como también lo señala, en el contrato laboral “todos los riesgos son para el dueño”.

De la misma forma el autor, hace referencia que no solo el empleador es susceptible de sufrir por los riesgos que puedan generarse, sino también, es el trabajador quien podría sufrir de parte de estos, que se pueden materializar en las acciones que se adoptan ante una eventual *crisis en la empresa*, como la disminución de jornada de trabajo (y consecuente reducción de salario), la suspensión de horas extra, o inclusive con los despidos (Ojeda Avilés, 2007).

Por otro lado, Ermida y Hernández (2016) indican que, la ajenidad en los riesgos se configura desde la concepción del contrato de trabajo, pues forma parte esencial del mismo, como un convenio asumido entre ambas partes; de que todo producto que genere el trabajo es de propiedad del empleador, quien también asume los riesgos de dicho trabajo.

Conforme se puede apreciar, los autores señalan la aceptación de ambas partes de los roles que juegan en la relación laboral, por su lado, el trabajador estaría encargado de prestar sus servicios de forma personal, y producto de estas labores, se genera un producto o una ganancia (fruto) que le corresponde en su totalidad al empleador, y del cual el trabajador no tiene derecho de intervenir; únicamente debe esperar el pago íntegro por los

servicios prestados (retribución garantizada); la que tampoco debe verse afectada por los resultados de la ejecución del trabajo, ya que, ese riesgo lo asume el empleador.

Ahora bien, resulta importante definir cuáles serían las situaciones de “crisis” en una relación laboral que generaría riesgos como tal, para lo cual, Cavalíe (2020) indica que del sentido amplio que abarca hablar de riesgos, únicamente sería prudente abarcar los elementos que se derivan del funcionamiento de un negocio y que lleguen a producir efectos dañosos o que lleguen a modificar el ejercicio de las funciones del trabajador. Dejando de lado todas las variaciones que realice el empleador en merito a su poder de dirección, incluyendo las variaciones que se adopten cuando se generen situaciones de urgencia que se hubiera suscitado en el ejercicio del negocio, lo que se podría englobar como “riesgo”.

2.4.2. Tesis de la Ajenidad en los Frutos:

Sobre esta tesis, Ojeda (2007) también señala que desde el inicio de la relación laboral (inclusive antes de su ejecución queda pactado) los frutos del trabajo son atribuidos de forma directa a una persona totalmente diferente de la que ejecuta el servicio. Y define a los frutos como “claramente objetos” que se obtienen mediante la celebración de un contrato de trabajo, contrato cuyo objetivo principal es la realización del trabajo en sí, y no de la obtención de mencionados frutos, ya que, la ejecución del trabajo no permite valorarlos unitariamente durante el proceso.

De la misma forma, el autor cita al español Alonso Olea, quien en su libro *Introducción al Derecho del Trabajo*, plantea una definición acertada sobre esta tesis; planteando que, hablar sobre los frutos y que estos le pertenecen originalmente al empleador, nos orienta al poder de dirección (*ius variandi*) sobre las actividades de la empresa; el control y orden que ejerce el empleador sobre la calidad y cantidad de los resultados, y la coordinación en las funciones y el esfuerzo de los trabajadores todo para lograr el resultado esperado. Dejando claro que la subordinación es *inconcebible sin la ajenidad* (Ojeda Avilés, 2007).

González (2017) señala que esta tesis es una de las más comunes, que se plasma en transferir los frutos del trabajo mediante el contrato de trabajo; lo que involucra el término remuneración como un indicador de que, no asume ni los riesgos ni las ventajas que conlleva el resultado de la actividad empresarial, ni a la utilidad ni a otros beneficios producto de su trabajo, o en otras palabras, que su remuneración (producto del trabajo

realizado) se establece y se paga al margen de los resultados (beneficios o pérdidas) que pueda tener la actividad empresarial del empleador; y, esta remuneración debe ser fija en el tiempo conforme lo acuerden las partes en el contrato de trabajo.

En la misma línea, el autor destaca un término interesante, el llamado “Lucro Especial” y refiere que, si existe esta figura, la relación contractual, se encuentra bajo los alcances de la autonomía y no bajo alcance de una relación laboral. El lucro especial hace referencia a un beneficio particular y diferente a la remuneración. De esta manera, debe equipararse el lucro especial con el lucro empresarial, por lo que se entiende que el trabajador autónomo es una propia estructura empresarial y tiene posibilidades de obtener una ventaja económica que se equipararían al riesgo que asume el empleador. Y se puede ver reflejado en que, las ganancias que obtiene un trabajador autónomo son mayores a las de un trabajador asalariado, ya que, esta superioridad en las ganancias se traduce como una especie de recompensa, por asumir los riesgos que asumiría un empleador (riesgo que se traduce en que existan eventuales ganancias como pérdidas) (González Ortega, 2017).

Por lo que concluimos que la ajenidad en los frutos del negocio se materializa con la simple realización de los servicios del trabajador, y que a cambio este percibe una remuneración garantizada; indistintamente de los resultados de la empresa, y se traduce en la atribución tácita de todas las ganancias al empleador. Asimismo, finalizamos con señalar que, el trabajador únicamente percibe una remuneración más no un lucro especial por sus servicios.

2.4.3. Tesis de la Ajenidad en la Utilidad Patrimonial

Con relación a esta tesis, Sanguineti (1997) ha destacado que resulta ser una variante de la tesis de ajenidad en los frutos, que ha tratado de resaltar que el trabajador no solo le transfiere al empleador los frutos o productos del trabajo que realiza, sino que trata de ir más allá, englobando toda utilidad que sea capaz de ser valorado económicamente.

El referido autor considera, además, basándose en los conceptos de Montoya, que cuando se hace referencia al término “fruto”, se entiende, en un sentido amplio, todo aquello que resulta del trabajo productivo de la persona, independientemente de que esto sea material o abstracto, tenga un valor autónomo o esté asociado al resultado del trabajo de otras personas, sea un bien o servicio. Es justamente ello lo que permite esbozar que la ajenidad, en consecuencia, está referida a la utilidad patrimonial del trabajo (Sanguineti Raymond, 1997).

2.4.4. Tesis de la Ajenidad en la Titularidad de la Organización

Como afirma Sánchez (2019) la ajenidad en la titularidad de la organización empresarial; por un lado, comprende la inserción del colaborador en la organización de trabajo de otro (empleador), y será este quien programa las actividades del trabajador; y, por otro lado, que se deduce a este (empleador) la pertenencia de los medios de producción que se emplean para la ejecución del trabajo.

Conforme lo establece la autora, debemos diferenciar dos aspectos importantes sobre esta tesis, en primer lugar, la inserción del trabajador en una organización ajena, organización de una tercera persona que ya tiene planteados sus políticas, lineamientos y/o las formas de llevar el negocio y de ejecutar las actividades para conseguir un resultado, y es el trabajador quien no participa de la delimitación de estos parámetros empresariales, no participa en ningún tipo de decisión sobre el futuro empresarial, comercial o económico de la empresa, únicamente acata las decisiones del empleador (Sánchez-Urán Azaña, 2019).

Y sobre el segundo punto, nos acogemos a lo establecido por Ojeda (2007), quien señala que, esta tesis tiene gran influencia de la tesis de ajenidad en los frutos, ya que hace alusión a lo establecido en el Código Civil, específicamente en alusión a que la propiedad de los resultados son atribuibles al propietario de la cosa principal; y, de esta forma asemeja lo que ocurre en la relación laboral, cuando se le atribuye el resultado del trabajo (fruto) a una persona distinta del trabajador (empleador), en merito a que, el trabajador presta servicios haciendo uso de materiales, cosas o instrumentos cuya titularidad no le pertenece.

2.4.5. Tesis en la Ajenidad en el Mercado

Finalmente, la tesis de la ajenidad en el mercado ha sido definida como el hecho que el trabajador tiene ningún tipo de relación directa con los clientes del empleador; no se le incorpora en ninguna relación comercial, por el contrario, es el empleador quien opera como un intermediario entre trabajador y clientes. Pues; recordemos que fue el empleador quien adquirió originariamente los frutos que produzca el trabajo prestado por los trabajadores; en merito a la celebración del contrato de trabajo, por lo que, tiene total potestad para poder ofrecerlos al costo que vea por conveniente. Existiendo aquí una intermediación aceptada tácitamente por todas las partes intervinientes en la relación laboral, que le otorga al empleador la potestad de tomar decisiones sobre el futuro de los frutos, excluyendo al trabajador de toda decisión comercial (como la elección de clientes,

establecimiento de precios o tarifas, o alguna relación directa con los clientes) teniéndolo en el total anonimato (González Ortega, 2017).

Refuerza esta teoría Sánchez (2019) al señalar que, mientras un trabajador autónomo ofrece sus servicios al público o a los clientes de forma directa, el trabajador asalariado se los ofrece únicamente al empleador y es mediante este último, que llegan al mercado. Como se aprecia, en una relación laboral, siempre existirá un intermediario entre el trabajador y los clientes, que será el empleador.

Como se puede apreciar, cuando hablamos de ajenidad, hablamos de una exclusión al trabajador de diversos ángulos que derivan de la ejecución de los servicios, siendo estos ángulos, atribuibles únicamente al empleador, y como se ha advertido anteriormente, este es un elemento que se encuentra presente en las relaciones laborales, que, si bien no se encuentra expresamente señalado en la norma y se ha descuidado su identificación al momento de determinar una relación laboral, para fines de la presente investigación, si se tomara como un elemento necesario para la identificación del vínculo laboral de las nuevas relaciones laborales que nacen con la Cuarta Revolución Industrial.

2.5. La Contratación Civil

2.5.1. El Contrato de Locación de Servicios o trabajo autónomo

A diferencia de la definición planteada sobre el contrato de trabajo y sus elementos constitutivos en el Perú, esta figura contractual se caracteriza por estar bajo los alcances del Código Civil Peruano, específicamente en el Artículo 1764 señala que la locación de servicios se entiende como la obligación del locador de prestar servicios al comitente durante un determinado tiempo o para un trabajo específico, sin que exista subordinación y a cambio de una retribución (Congreso de la República del Perú, 1984).

Se puede diferenciar los elementos constitutivos de este tipo de contrato, de la siguiente manera:

- Las partes constitutivas del contrato son el locador (quien presta el servicio) y el comitente (quien contrata o recibe el servicio).
- Prestación del servicio, conforme lo señala el Código Civil, este debe ser prestado personalmente por el locador, sin embargo, da paso a que pueda ayudarse de auxiliares o personas que puedan sustituirlo, bajo su responsabilidad y dirección,

siempre que esta condición se pacte en el contrato y no contravenga la naturaleza de la prestación.

- Objeto del contrato: Se traduce en la prestación de un servicio, este puede ser intelectual o material.
- Duración: La legislación civil señala que el tiempo de contratación queda a discreción de las partes, sin embargo, si señala un tope, el cual se establece en 6 años si se trata de prestación de servicios profesionales y 3 años en caso de otras prestaciones de servicios. Y de pactarse un plazo mayor entre las partes, el locador es el único que puede invocar el plazo máximo de contratación.
- Retribución: es la contraprestación que recibe el locador por sus servicios esta es acordada entre las partes; el código señala que, en caso no se haya podido determinar un monto, se aplican las tarifas profesionales como referencia, y en su defecto, se basará en la calidad, entidad y otras circunstancias de la prestación del servicio.

Toyama (2015) señala que la prestación de servicios; bajo esta modalidad contractual, se lleva a cabo de forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia, el locador solo se encuentra sujeto a las estipulaciones establecidas en el contrato, sin estar bajo una condición de dependencia frente a su comitente. Por lo que, no se encuentra sujeto a horarios, sin seguir ordenes ni disposiciones dictadas por su comitente y, en consecuencia, tampoco será pasible de ser sancionado bajo ningún motivo por su comitente.

En comparación con el contrato de trabajo, podemos deducir que el locador de servicios o el trabajador autónomo, al no estar subordinado, no se encuentra bajo los alcances de ningún poder de dirección, esto le permite realizar sus labores desde cualquier lugar (ya que no debe acudir a un centro de trabajo) en los horarios que desee (no cuenta con horario de trabajo y no tiene obligación de registrar ingresos ni salidas) y no debe seguir ordenes preestablecidas de ninguna persona para la realización de su trabajo, hace uso de sus conocimientos, experiencia y talento para ejecutar la labora para la cual fue contratado. De la misma forma, no hace uso de los elementos u materiales de ninguna otra persona, ya que, es el mismo quien suministra los medios para la realización del servicio (Beltrán Pacheco, 2003).

Por otro lado, también quedaría fuera de los alcances del poder de fiscalización, ya que, no tiene obligación de estar vigilado por ninguna persona, no pueden acceder a sus equipos, o monitorear el avance de sus labores, puesto que, lo único que se puede esperar es el resultado de la contratación. Y de la misma forma, no puede ser sancionado por el comitente de ninguna forma, ya que no se encuentra sujeto a los estándares y parámetros disciplinarios que se plasman en las políticas internas de una empresa o del Reglamento Interno de Trabajo de esta, por lo que, únicamente le es aplicable las normas establecidas en el Código Civil.

Otro punto interesante que resaltar sobre este tipo de contratación es la libertad con la que cuentan los locadores de servicios para ser reemplazados en la ejecución de los servicios por auxiliares o terceros, siempre que esta situación haya sido comunicada a la otra parte y que los auxiliares queden bajo la dirección del locador, una situación que no generaría mayores problemas, ya que lo que importa es la obtención del resultado objeto del contrato.

Y hablando del objeto del contrato, el Código Civil indica que la prestación puede ser material o intelectual, para definir ello, Beltrán (2003) señala que el trabajo material es aquel que genera un cambio en alguna cosa que exista en el mundo material como por ejemplo los pintores que van a revestir una pared, el gasfitero que cambiara las tuberías, contrario sensu, cuando hablamos de actividades intelectuales, son aquellas que no generan ningún cambio material en el estado de las cosas, ejemplo de ello, los abogados a los que se contrata para brindar servicios de consultoría que se verá reflejado en un informe legal o el médico que es contratado para evaluar y diagnosticar a los pacientes. Siendo estas las formas de prestación que señala el Código Civil.

A comparación de un trabajador asalariado, podemos destacar que, el único beneficio que percibe el trabajador autónomo es la contraprestación por sus servicios (monto negociado y pactado entre las partes), no goza de beneficios ni seguridad sociales; tampoco gozaría de una certeza en cuanto a la contratación de sus servicios de manera continua, pues una vez finalizada la obra, no existe certeza de que lo vuelvan a contratar por ser un contrato a duración determinada.

Como se ha señalado existen diferencias marcadas entre el contrato de trabajo y el de locación de servicios y cada contrato tiene sus propios rasgos característicos, sin embargo, cuando los empleadores perciben la mínima existencia de algún tipo de

independencia en las funciones, deciden aplicar los contratos de locación, y dotan a los trabajadores de una supuesta autonomía, ello para reducir gastos y encubrir relaciones laborales (Ruiz Riquero, 2013).

2.5.2. El contrato de mandato

El mandato está tipificado en el Artículo 1790 del Código Civil Peruano, y es definido como el contrato por medio del cual, “el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos por cuenta y en interés del mandante”, siendo este un contrato de naturaleza onerosa, a pesar de que no se haya pactado algún precio.

Entre las obligaciones del mandatario están el i) realizar personalmente todos los actos que disponga el mandante, de acuerdo a las instrucciones que el mandante señale, incluyendo todo tipo de actos adicionales necesarios para la realización del mandato principal; ii) comunicar la ejecución del mandato al mandante y iii) rendir cuentas sobre los actos realizados en la oportunidad pactada o cuando lo exija el mandante. La normativa civil también hace referencia a la responsabilidad que tiene el mandatario en caso disponga o utilice para otros fines el dinero y los bienes que debería entregar al mandante, quedando obligado a indemnizarlo y restituir dichos bienes.

Entre las obligaciones que tiene el mandante se encuentran:

- Propiciarle todos los medios para que el mandatario pueda ejecutar el mandato.
- Pagar la retribución correspondiente conforme se haya acordado.
- A reembolsarle al mandatario los gastos que efectúe para el cumplimiento del mandato, con los intereses legales que se generen.
- Indemnizarlo en caso de que el mandatario sufra daños o perjuicios a consecuencia del mandato.

Otro punto interesante por tomar en cuenta se ubica en el artículo 1799 del Código Civil, que hace referencia al derecho de retención que tiene el mandatario sobre los bienes que obtenga para el mandante cuando el mandante incumpla con las obligaciones antes señaladas.

El mandato se extingue i) al cumplimiento total del mandato, ii) cuando se venza el plazo acordado en el contrato y iii) por muerte, inhabilitación o interdicción del mandante o mandatario.

Siendo importante resaltar los aspectos generales de estas modalidades contractuales civiles; ya que, más adelante se verá la “configuración” de estos contratos, en las relaciones entre repartidores y las plataformas digitales de reparto Rappi y Pedidos Ya.





**CAPÍTULO III: LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LAS
PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO A NIVEL
NACIONAL E INTERNACIONAL**

3. La calificación jurídica de las plataformas digitales de reparto a nivel nacional e internacional

3.1. Un panorama de la presencia de las Plataformas Digitales de reparto en el Perú

El trabajo en las plataformas digitales en el mundo es un fenómeno que cada vez va creciendo y se va volviendo más común de ver, debido al realce característico de las formas de servicio que emplea, y las novedosas formas de conexión entre los usuarios y los colaboradores (conductores o repartidores). El Perú no está aislado de la presencia de estas nuevas formas de prestación de servicios, siendo que, desde el año 2014 con la llegada de Uber, el incremento de las plataformas digitales se ha podido visualizar notablemente. En el año 2017, llegan Glovo y Cabify y a finales del 2018 se suman la colombiana Rappi y la norteamericana Uber Eats, consolidando así el primer grupo de plataformas digitales de transporte de pasajeros y servicios de reparto, delivery y mensajería.

Posteriormente, y a raíz de la pandemia del COVID – 19, en el mes de junio de 2020, Uber Eats anuncia públicamente el retiro de sus actividades en el Perú, y por su parte, Glovo anuncia, que a partir de marzo del 2021, cambiará de denominación a “Pedidos Ya”, por medio de un acuerdo comercial con la plataforma digital de reparto uruguayo que forma parte del Grupo Alemán Delivery Hero, que poco a poco fue posicionándose en gran parte del territorio nacional, constituyéndose en la principal competencia de la plataforma colombiana Rappi (Fairwork, 2023).

Según lo establecido por el proyecto (Fairwork, 2023) realizado en el Perú por la socióloga Alejandra DiNegro, en el cual señalan que hasta el año 2023, han registrado la existencia de 10 principales plataformas digitales en 03 rubros distintos, como las de reparto, movilidad y sector logística; y estas plataformas son Uber, Didi, InDrive, Cabify, PedidosYa, Rappi, Didi Food, Urbaner, Chazqui e Indrive Reparto.

De las plataformas antes mencionadas el presente trabajo se preocupará por analizar la problemática de la calificación jurídica de los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en el país (que son Rappi, Pedidos Ya; con mayor presencia a lo largo del Perú, y esta clasificación incluye a Didi Food que tiene mayor predominancia en la capital Lima)

Conforme iban sumando mayor cantidad de colaboradores, el colectivo de repartidores de plataformas digitales empezó a demandar mejoras en las condiciones del servicio (tanto en el Perú como en otros países de diversos continentes), ya que consideraban abusivos los tratos que recibían por parte los usuarios como de la misma plataforma, la que se desentiende en cada oportunidad que ocurre algún percance en la prestación del servicio, las prácticas discriminatorias y de acoso sexual que reciben los y las repartidoras por parte de los clientes y empresas usuarias de la plataforma, falta de pagos justos y poca transparencia en las tarifas de pago, falta de canales efectivos de comunicación con la plataforma digital para la resolución de problemas en la ejecución del servicio, desconocimiento de las distancias realizadas al momento de realizar los pagos, suspensiones o bloqueos de cuentas de forma indiscriminada, falta de accesos a la seguridad social, no tener atención en caso de accidentes durante la prestación de servicios, precariedad laboral y sobre todo, el desconocimiento de derechos laborales.

A raíz de estos problemas, es que los colaboradores de las plataformas digitales empezaron a alzar su voz ante la “inacción” por parte de las plataformas digitales frente al constante pedido de resolución de sus reclamos, y producto de ello, se produjeron diferentes movilizaciones en señal de protesta, y no es hasta el mes de agosto del 2023, fecha en la que se presenta solicitud de inscripción del Sindicato Nacional de Trabajadores de Plataformas Digitales del Perú – SINTRAPLADI – PERÚ, el cual fue inscrito ante el registro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú con fecha 28 de noviembre del 2023 (Diario La República, 2023). Y hasta la fecha, no se han obtenido muchas victorias para el gremio de repartidores del país, los proyectos de ley presentados al Congreso de la República continúan en evaluación, y la creación de la mesa de diálogo temporal para proponer acciones de mejora en las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales, creada mediante Resolución Ministerial Nro. 133-2024-TR, no ha comunicado formalmente las conclusiones y propuestas arribadas producto de estas reuniones (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2024).

Por su lado, las plataformas digitales de reparto (Rappi y Pedidos Ya) continuaron con sus actividades de forma habitual modificando los términos y condiciones bajo los cuales contrataban a sus prestadores de servicios.

Siendo este el panorama social que engloba la prestación de servicios de reparto por medio de plataformas digitales resulta importante ahondar en el panorama jurídico

que se presenta en el país, y en el mundo, en torno a la regulación de estas nuevas formas de trabajo.

3.2. Las plataformas digitales de reparto en el ordenamiento jurídico nacional:

Hasta la actualidad, en el Perú no existe regulación que resuelva el dilema de la calificación jurídica de los trabajadores que brindan servicios mediante las plataformas digitales de reparto y movilidad; y el congreso de la República no se ha quedado atrás en querer dilucidar este debate, ello se demuestra con los diecisiete (17) proyectos de ley que se han presentado (entre el año 2016 al 2021) por las diversas bancadas, que buscan otorgarle vínculo laboral a las personas que prestan este servicio y regular las condiciones de la prestación de los servicios o en su defecto otorgar garantías mínimas para el ejercicio de sus labores (Dinegro Martínez, 2022).

De los 17 proyectos de ley mencionados, solo cuatro (04) proyectos se encuentran vigentes y siendo debatidos en el Congreso de la República, los cuales son el proyecto de Ley Nro. 667/2021-CR, el Proyecto de Ley Nro. 1536/2021-CR, el Proyecto de Ley 018/2021-CR, y el Proyecto de Ley 842/842-CR, y de estos, el cuarto quedará excluido de esta investigación, en merito a que, este pretende regular únicamente a las empresas administradoras de intermediación del servicio privado de transporte especial a través de plataformas tecnológicas o taxi por aplicativo, más no pretende regular los trabajos de las plataformas digitales de reparto y mensajería.

3.2.1. Proyecto de Ley Nro. 667/2021-CR, presentado por el Congresista Luis Ángel Aragón Carreño.

El Proyecto de Ley consta de catorce (14) artículos y tres (03) disposiciones complementarias transitorias, y busca regular la relación entre las plataformas digitales y las personas que prestan sus servicios por medio de estas para las actividades de reparto de bienes o movilidad. Desde un primer momento, reconoce la existencia de una relación de “Trabajo digital independiente”, relación de carácter especial, debido a que esta no se encuentra incluida dentro de la normativa laboral vigente. No menciona la existencia de una relación laboral subordinada, por el contrario, reconoce la independencia en la prestación de labores de los colaboradores de plataformas digitales.

Establece las principales obligaciones de los titulares de las plataformas digitales, como la asunción de responsabilidades frente a los clientes por toda consecuencia que genere la prestación de servicios, buscar la capacitación de los prestadores de servicio a

cargo de la plataforma, entrega de implementos de protección personal, y la obligación de apertura canales de dialogo con sus prestadores de servicios.

También hace referencia a:

- La remuneración; la naturaleza y la forma del pago, indicando que esta será por “comisiones” de forma quincenal o semanal cuyas fechas de pago son acordadas entre las partes, y agrega la obligación de la entrega de la constancia de pago.
- Las jornadas de trabajo, deben ser acordadas entre las partes, y estas no deben superar un límite máximo (pactado entre ambos) a efecto de garantizar el descanso adecuado entre jornadas. No se hace alusión al límite máximo legal para las jornadas de trabajo (8 horas diarias o 48 horas semanales).
- La obligatoriedad que tiene el prestador de servicios de encontrarse afiliado a la seguridad social conforme la normativa vigente que regula este sistema (Ley 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud), y la plataforma es responsable y susceptible de ser sancionada si contrata personal que no cuente con afiliación.
- La obligación de la Plataforma de contratar un seguro y asumir el pago de las pólizas de seguro que sean necesarias por la naturaleza del trabajo de riesgo que realizan los prestadores de servicios.
- Finalmente señala una prohibición expresa en la modificación unilateral de las tarifas de pago de servicios (Aragón, 2021).

La exposición de motivos no hace alusión a las razones justificada por las cuales no se configura una relación de trabajo o el motivo por el que se les aparta del amparo del derecho laboral, su fundamentación es vaga al señalar que, el trabajo que se realiza a través de plataformas digitales automáticamente tiene la calidad de especial.

3.2.2. Proyecto de Ley Nro. 1536/2021-CR, presentado por la Congresista Adriana Tudela Gutiérrez.

El proyecto de ley consta de 19 artículos y 1 disposición complementaria y final y señala tener como objeto el reconocer beneficios a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de contacto en el país, incluye los servicios de reparto, movilidad, mensajería entre otros. El proyecto de ley mezcla regímenes de prestación de servicios; primero señala que se le otorga la categoría de “prestador de servicio independiente” a las

personas que prestan servicios de forma autónoma, discontinua, esporádica, no exclusiva y autodeterminando sus momentos de disponibilidad, y a su vez señala la existencia del “trabajador de plataforma digital” quien presta servicios personales, por cuenta ajena, a cambio de contraprestación económica y mediante la celebración de un contrato de trabajo conforme las leyes de la actividad privada (Tudela, 2021).

Se hace referencia a la forma de contratación civil de los prestadores de servicio independiente de las plataformas digitales de contacto, cuya única novedad radica en la inclusión de términos y condiciones de la plataforma y la introducción de información sobre los ingresos que percibirán los prestadores de servicios, y la forma de delimitación de las tarifas de pago (a base de parámetros de kilometraje, tiempo de espera, entre otros) que serán delimitados por la plataforma y aceptados por el prestación independiente. No difiriendo mucho de la forma de contratación que actualmente mantienen las plataformas digitales de reparto (Tudela, 2021).

Entre otras principales características tenemos:

- Creación de un canal de soporte presencial o digital para la solución de reclamos que presenten los prestadores de servicios independientes, y el procedimiento de seguimiento y resolución por parte de la plataforma digital; y, la creación de un registro de prestadores de servicios independientes que podrá ser compartido con el Ministerio de Trabajo y las autoridades que así lo requieran (policiales, fiscales o judiciales).
- La obligación de las plataformas de contratar seguros contra accidentes, esta obligación no debe configurar la “desnaturalización” del contrato civil a uno de naturaleza laboral; y, la obligación de emitir los récords y/o tiempos de prestación de servicios desarrollados por los prestadores de servicios, cuando estos lo requieran.
- Obligación de los prestadores de servicios independientes de aportar al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones; contar con sus propios materiales de protección personal (salvo que la plataforma disponga la entrega voluntaria de estos implementos; los mismo que deberán ser devueltos a la plataforma al finalizar el contrato y esta liberalidad no debe considerarse como una causal de desnaturalización del contrato civil).

- Señala expresamente la prohibición de cualquier acto discriminatorio o de hostilidad frente al libre ejercicio de asociación (o sindicalización, término que no ha sido incluido expresamente) por parte de los prestadores de servicio independientes (Tudela, 2021).

A modo de conclusión, se puede señalar que la creación de la categoría de prestador de servicios independientes de las plataformas digitales de contacto extrapola algunas obligaciones y deberes que actualmente tienen los empleadores regulados por la actividad privada; pero pretende de dejar fuera de la aplicación del derecho del trabajo (indicando la inexistencia de una desnaturalización), un régimen que, no especifica claramente cuando nos encontramos frente a una relación laboral y cuando no.

3.2.3. Proyecto de Ley Nro. 018/2021-CR, presentado por la Congresista Susel Paredes Piqué.

El proyecto de ley consta de 18 artículos; y, a diferencia de los otros proyectos analizados, establece la categoría de trabajadores para todos los prestadores de servicios de las plataformas de reparto, mensajería y movilidad. Una de las particularidades de este proyecto, es que define como “trabajador” de las plataformas digitales a la persona que presta servicios por cuenta ajena y bajo subordinación a través de una plataforma digital, a cambio de una remuneración y los comprende en el régimen laboral de la actividad privada, a pesar de que, dicha norma (D.L. 728) no define el contrato de trabajo, de la misma forma en la que se describe en el proyecto de ley (Paredes, 2021).

Al incluir a todos los trabajadores de plataformas digitales bajo los alcances del D.L. 728, prescribe que la relación laboral es una a plazo indeterminado, intermitente y discontinua, fiscalizada mediante procedimientos que disponga la propia plataforma. Señala también, la obligación de respetar la jornada legal máxima, el otorgamiento de un horario de refrigerio de 30 minutos, pago de horas extra, trabajo en jornada nocturna y la contratación a tiempo parcial (Paredes, 2021).

Se hace referencia la obligación de las plataformas digitales de contratar un seguro contra accidentes, que cubra al trabajador desde la aceptación del servicio, traslado, ejecución, hasta finalizar la tarea asignada; de verificar la afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social; otorgamiento de materiales de protección personal, crear sistemas de quejas y denuncias para que los trabajadores puedan comunicar todo acto de

hostigamiento sexual o discriminación por parte de los clientes o consumidores (Paredes, 2021).

Finalmente, garantiza el ejercicio de la libre asociación de los trabajadores y prohíbe cualquier acto de discriminación y hostilidad por el ejercicio de este derecho, y prescribe la obligación de la plataforma en colaborar con las autoridades en la identificación de los trabajadores, que cometan delitos de agresión física, verbal o sexual y actos de violencia durante la prestación de servicios (Paredes, 2021).

A efecto de atender los proyectos de ley ya planteados, el congreso ordeno la formación de una Comisión de Trabajo y Seguridad Social, la que emitió en el mes de junio del 2023, el dictamen en minoría sobre los proyectos de ley que pretenden regular las actividades de los prestadores de servicios mediante plataformas digitales. El fundamento principal del dictamen radica en que las plataformas digitales han traído una serie de beneficios al país, contribuyendo a la inclusión de una mayor cantidad de personas a la PEA del país (Personas económicamente activas), promovió la bancarización de la población, fomentó la formalización de la economía y permitió la diversificación de la oferta; y se señala también, que se debe establecer un marco regulatorio que atienda las necesidades de los prestadores de servicios pero que también se garantice la continuidad y viabilidad del servicio que brindan las plataformas digitales (Congreso de la República del Perú, 2023).

Con posterioridad a dicho pronunciamiento, no ha existido algún otro avance en cuanto a los proyectos de ley analizados, habiendo transcurrido más de un año, la postura sobre el futuro del trabajo en plataformas digitales, por parte del estado sigue haciéndose esperar.

3.3. Las Plataformas Digitales de Reparto en el derecho comparado:

3.3.1. Legislación Comparada

3.3.1.1. España

La “Ley Rider” se crea a raíz de la emisión de la Sentencia del Tribunal Supremo Nro. 805/2021, del 25 de setiembre del año 2020, mediante la cual el tribunal declara la existencia de una relación laboral entre el demandante D. Desiderio y la demandada GLOVO APP 23, es que, en el año 2021 se emite el **Real Decreto Ley Nro. 09/2021** el cual modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, introduce, en el artículo 64.4, la letra d), a través de

la cual se señala la obligación de la empresa de informar acerca de los parámetros, reglas e instrucciones que emplean los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que están involucrados en la toma de decisiones que incidan en aspectos como: i) Las condiciones laborales, ii) El acceso al empleo; iii) El mantenimiento del empleo; y iv) La elaboración de perfiles (Gobierno de España - Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones de las Cortes, 2021).

Todolí (2021) respecto de esta modificación en la normativa laboral española, comenta que, esta obligatoriedad ya se encontraba regulada en el país europeo mediante el Reglamento General de Protección de Datos, ya existía la obligación de informar a los trabajadores cuando las empresas empleaban algoritmos para el procesamiento y creación de perfiles de los trabajadores.

Sin embargo, destaca que se crea un nuevo derecho que le asiste a los representantes de los trabajadores de conocer la existencia de algoritmos que tomen decisiones sobre las condiciones de trabajo, y también su funcionamiento (parámetros, reglas e instrucciones) en los que se basan estos algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones que tengan incidencia directa con el trabajo; esta obligación no solo incluye a las empresas que trabajan con plataformas digitales, sino aplica para todo tipo de empresas de todos los sectores, siendo su naturaleza ampliada a sectores totalmente ajenos a los que debería comprender la “Ley Rider” (Todolí Signes, 2021).

Se incorpora la nueva presunción de “laboralidad en el ámbito de plataformas digitales de reparto” mediante la disposición adicional vigesimotercera, que señala la existencia de la presunción de laboralidad en cuanto a las plataformas digitales de reparto, definiendo a estas últimas como organizaciones que tienen facultades de organizar, dirigir y controlar de manera directa, indirecta o implícita a las personas que presten servicios de distribución de productos o mercancía de forma retribuida, a través de sistemas de gestión algorítmica del servicio o las condiciones de dicho trabajo en el ámbito digital (Gobierno de España - Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones de las Cortes, 2021)

Para Todolí (2021) esta nueva presunción no modifica el concepto tradicional de trabajador, sino que únicamente modifica la carga de la prueba. Según lo establecido en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, la inversión de la carga de la prueba se

produce cuando esta un contrato de prestación de servicios retribuido, lo que significa que la carga de la prueba del trabajador (en caso de falsos autónomos) queda limitada a comprobar la existencia de los requisitos remuneración y prestación de servicio y corre por cuenta del empleador el acreditar la inexistencia de dependencia y ajenidad; o en otras palabras, que la prestación se realizó de forma independiente y por cuenta propia.

No obstante, esta presunción requiere que, para su configuración se den por cumplidos otros requisitos tales como: i) la acreditación de que las actividades en cuestión sean de reparto o distribución; ii) que el empleador tenga en la práctica facultades de dirección a través de una plataforma digital, sin que importe si tales facultades son directas o implícitas y iii) que se emplee un algoritmo para la gestión del servicio o la determinación de las condiciones de carácter laboral (Todolí Signes, 2021).

Se puede concluir que, la “Ley Rider”; como su nombre bien lo establece, plantea directrices nuevas que están únicamente relacionadas a la delimitación de la existencia de una relación laboral entre prestadores de servicios y plataformas digitales de **reparto**, dejando fuera a los demás sectores de prestación de servicio mediante plataformas digitales. Si bien en su momento, colocó a España como uno de los primeros países en “resolver” la controversia del trabajo en las plataformas digitales, la promulgación de la ley trajo sus propias consecuencias.

Con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley Rider, las empresas prestadoras de servicio mediante aplicaciones digitales de reparto fueron tratando de adecuarse paulatinamente a las disposiciones normativas, sin embargo, conforme lo indicaba el diario El Mundo (2021) una vez transcurridos los 100 días de la promulgación de la Ley Rider, la plataforma danés Deliveroo decide dejar España, dejando sin trabajo a 3800 colaboradores, en las 70 ciudades de España donde tenía presencia, dejando a la deriva a los más de 10,000 restaurantes que eran usuarios de esta plataforma, expresando como motivos de su retiro, que España requiere una inversión muy alta, para un rendimiento potencial muy incierto.

Sin perjuicio de esta situación, las demás plataformas de reparto como Glovo, Just Eat y Uber Eats empezaron a contratar a una parte de sus colaboradores progresivamente, no obstante, esta situación no ha sido igual para todos, y hasta la fecha, por lo menos el 80% de sus colaboradores continúan bajo las mismas condiciones contractuales desde el inicio de su relación con la plataforma.

3.3.1.2. Estados Unidos (Estado de California)

La Ley AB5 del estado de California, entro en vigor el 01 de enero del año 2020, justificada en la Sentencia que emitió la Corte Suprema de California en decisión unánime en el caso Dynamex Operations West, Inc. En la cual, el tribunal indicó que los trabajadores mal calificados como contratistas independientes en lugar de ser reconocidos como trabajadores tienen significativas pérdidas en el trabajo, como la pérdida de sus derechos, beneficios y protecciones básicas que les corresponde de acuerdo con ley, incluidos salarios mínimos, subsidios por lesiones en el trabajo, seguro por desempleo, licencias pagadas entre otros (SCOCAL, 2018).

En merito a esta ley, se incluye en el Código del Trabajo del Estado de California la presunción de laboralidad para todo trabajador que preste servicios a cambio de una remuneración, se considera empleador, y no contratista independiente, salvo que el empleador pueda corroborar:

- a. Que la persona no se encuentra sujeta al control y dirección de la empresa contratante.
- b. Que la persona contratada realiza actividades que se encuentran fuera de la actividad habitual de la empresa.
- c. Que el contratista independiente de forma habitual se dedica a una actividad, oficio o negocio independiente, que guarde relación con el trabajo contratado.

Los literales antes señalados constituyen el “*ABC test*” conforme lo señala la ley analizada, y fue introducida en la jurisprudencia americana, mediante la sentencia que inspiró la presente ley (Caso Dynamex Operations West, Inc.)

Al respecto, la plataforma digital que alzó su voz ante la promulgación de esta ley fue Uber, por medio de su director jurídico Tony West, quien mediante una llamada telefónica a los medios indicó lo siguiente:

Hizo referencia al trabajo que la plataforma había realizado juntamente con la Legislatura, la Administración Newsom y los dirigentes sindicales de su plataforma por casi un año (entendiéndose desde la fecha de la emisión de la sentencia del Caso Dynamex Operations West Inc.) y expresó que “California está perdiendo una oportunidad real de liderar la nación mejorando la calidad, la seguridad y la dignidad del trabajador independiente” (Uber, 2019).

Presentaron su oferta como plataforma, la misma que se iría adecuando progresivamente, y constaba de:

- Por primera vez establecerían salarios mínimos que garantizarían la estabilidad económica de los conductores, y no les quitaría la flexibilidad que los caracteriza, teniendo la posibilidad de ganar más y trabajar cuando, donde y para quien elijan.
- Se ofreció acceso a gozar de licencia por enfermedad y protección contra lesiones.
- Garantizar la participación sindical sectorial y efectiva.
- Además, señalaron que la propuesta de la plataforma evitaba el daño potencial de obligar a los conductores a ser empleados, así no lo deseen; y genera seguridad jurídica en torno a la calificación de los trabajadores. Rechazo la propuesta legislativa planteada, indicando que con la llamada prueba ABC, lo único que se logra es que los empleadores tengan cada vez la barra más alta para poder demostrar que sus conductores son trabajadores independientes. Uber aseguro que continuaría con las reclamaciones correspondientes y con el arbitraje y los procesos judiciales por la errónea calificación de sus trabajadores según sean necesarios, para abogar por la independencia y libre elección de sus trabajadores (Uber, 2019).

De la comunicación presentada por la plataforma Uber, frente a la regulación que, si bien no estaba referida directamente a sus trabajadores, consideraba que esta afectaba la independencia bajo la cual los contrata y la libre decisión de los conductores de permanecer como independientes. Si bien plantea una propuesta inicial, esta resultaría favorable para cualquier trabajador de plataformas digitales, al otorgar beneficios laborales mínimos como remuneración, no exclusividad, licencias remuneradas, protección contra accidentes y libertad sindical.

3.3.1.3. Francia

La Ley 1428-2019 fue publicada con fecha 24 de diciembre de 2019, bajo el nombre de Ley sobre la Orientación a la Movilidad, promulgada con la finalidad de establecer una regulación de la relación entre los trabajadores de plataformas digitales de transporte de pasajeros y de reparto, y los titulares de estas plataformas (Legigrance, 2019).

El artículo 44 señala que la relación a la que se hace referencia en la presente ley no es de naturaleza laboral, sino que se encuentra regulada bajo los alcances de la

legislación comercial francesa, y la novedad que podemos apreciar, es que la ley regula la emisión voluntaria de una Carta de Responsabilidad Social que la plataforma puede emitir y puede regular la relación contractual con los trabajadores en los siguientes aspectos:

- “Las características de no exclusividad, los trabajadores pueden trabajar para distintas plataformas.
- Modalidades de obtención de precios dignos.
- Métodos para desarrollar habilidades profesionales y asegurar trayectoria profesional.
- Medidas para mejorar las condiciones de trabajo y medidas para prevenir riesgos profesionales, que causen daño al trabajador como a terceros.
- Los métodos para compartir información y generar el diálogo con la plataforma sobre las condiciones de trabajo.
- Los métodos de información sobre los cambios en las condiciones de las prestaciones de servicios.
- La calidad del servicio que se espera y métodos de control que ejercerá la plataforma.
- Otras garantías adicionales de protección social negociadas por la plataforma de las cuales los trabajadores pueden beneficiarse” (Legigrance, 2019).

Con relación a la carta de responsabilidad social, la ley citada señala que, la plataforma puede emitirla voluntariamente y de ser el caso, remitirla a la Autoridad Administrativa de trabajo para su aprobación. Una vez sea aprobada la carta y sus condiciones, las condiciones de la prestación de servicios, no pueden ser consideradas como unas de naturaleza laboral.

Con relación a esta ley el profesor Rojo (2019) cuestiona la efectividad de la ley, particularmente con relación a las cartas de responsabilidad social, indicando que estas carecen de alcance normativo, ya que, como lo indica la norma, son voluntarias o de carácter facultativo, no generan ninguna seguridad de su emisión. Afirma también que, dicha carta vulnera el principio de igualdad ante la ley, en merito a que su aplicación podría generar diferenciación de trato injustificado entre los trabajadores de plataformas

que si reconozcan derechos mediante la emisión de dicha carta y los trabajadores cuya plataforma decida no emitir dicha carta, y por último, esta disposición vulnera el derecho de participación colectiva en la determinación de las condiciones del trabajo, ya que, de emitirse dicha carta, es la empresa la que determina las condiciones sin consulta u opción de participación del trabajador.

Podemos concluir que, la normativa francesa que pretende regular los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentra al margen de todo ordenamiento laboral, sin embargo, no se le puede cuestionar demasiado, ya que, expresaba como principal objetivo buscar establecer responsabilidad social de las plataformas sobre las relaciones jurídicas con sus trabajadores. No deja de ser una ley que plantea un resultado incierto, y que poco garantiza una efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales.

3.3.2. Jurisprudencia Comparada

En el presente apartado, analizaremos algunas de las sentencias más importantes, (por cuestión del razonamiento aplicado en el fallo) que fueron llevados ante los tribunales de justicia de distintos países, en los cuales se reconoce la existencia de una relación laboral entre la plataforma y su colaborador.

3.3.3. Fallos internacionales que reconocen una relación laboral

Tabla 1

Fallos internacionales que reconocen una relación laboral

País	Órgano judicial	Sentencia – caso- fundamentos y fallo
España	Juzgado de lo social Nro. 11 de Barcelona	Sentencia 213/2018 de 29 de mayo del 2018, Rec. 652/2016. Caso Take Eat Easy. Fue la primera sentencia que resolvió la existencia de una relación laboral entre la plataforma digital con un total de 20 <i>riders</i> y en su fundamento de derecho cuarto, señala los motivos de la calificación de la relación como laboral:

Los actores realizaron actividades de repartidores en turnos de 4 horas, esperando que la app asigne a cada uno sus pedidos. Los horarios eran aprobados por la plataforma.

Las mochilas, uniformes y móviles, eran prestados por la empresa, una vez que el trabajador pague una fianza de 150 euros.

El salario que perciben los riders viene de la app Take Eat Easy y no de los restaurantes o de los clientes, y constaba de tarifas variables y fijas dependiendo de cada caso.

Los riders se sometían al régimen disciplinario de la plataforma, siendo penalizados en casos de impuntualidad, no cumplir con los requisitos que señalaban ciertos pedidos, o no hacer uso de la caja de la empresa. Se les depuraba de la app una vez habiendo acumulado 4 faltas (Beltrán de Heredia, 2018).

Concluyendo en que los riders realizaron actividades dentro del círculo organizativo, directo y disciplinario del empresario, con una jornada laboral, planificación del uso de vacaciones, percepción de salario, uso de mochilas y terminales móviles otorgadas por la empresa (Juzgado de lo Social Nro. 11 de Barcelona, 2018).

España	Juzgado de lo Social Nro. 6 de Valencia	Sentencia Nro. 244/2018, del 01 de junio del 2018. Caso: Deliveroo (empresa Roodfoods Spain S.L.) La sentencia resuelve a favor del <i>rider</i> , condenando a la plataforma al pago de una indemnización por despido improcedente; en los términos similares a los de la sentencia Nro. 11 del Juzgado de lo Social Nro. 6 de Barcelona, fundamenta su fallo en:
---------------	--	--

Que los *riders* están controlados por GPS (en cuanto a su ubicación) y su tiempo de reparto.

Distingue a la plataforma como un medio de producción, señalando que la app y la página web son de propiedad de Deliveroo, y el rider no tiene calidad de empresario. Y esta situación no tiene nada que ver con que el *rider* aporte el vehículo y el teléfono celular, ya que lo realmente importante es la aplicación web.

Los precios son fijados por la plataforma, el *rider* es ajeno a la fijación de los precios por los servicios.

Que el *rider* desconoce cuáles son los clientes que trabajan con la plataforma y desconoce si existen muchos o pocos pedidos en cada uno de los restaurantes clientes, configurándose la ajenidad en la información.

Se refiere a la Ajenidad en la marca, en el sentido que los *riders* son la “cara” de la plataforma, como también lo indica la plataforma en sus spots publicitarios (Todolí, 2018).

En esta sentencia, aparte del análisis del criterio de subordinación, se hizo un análisis de 4 tipos de ajenidad: en los frutos, en el mercado, en los riesgos, y en la información (como una nueva forma de ajenidad)

España	Tribunal Supremo, Sala de lo social de Madrid	<p>Sentencia del Tribunal Supremo Nro. 2924/2020 del 25 de setiembre del 2020.</p> <p>Caso Glovo APP 23</p> <p>El alto tribunal resuelve esta causa declarando que a relación jurídica entre el aplicativo Glovo APP23 y el demandante es de carácter laboral, bajo los siguientes fundamentos:</p>
---------------	--	---

Reafirma los criterios de ajenidad y dependencia establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores de España, como elementos fundamentales para la delimitación de las relaciones laborales. Hace énfasis especial en la ajenidad en los medios, al referirse que el medio de producción personal no es el teléfono móvil o la motocicleta, sino es el algoritmo de la plataforma, si el cual, el negocio resultaría inviable, pues constituye el nexo para conectar a clientes con los usuarios finales y a los repartidores.

Señala también sobre la existencia de ajenidad en los riesgos, concluyendo que los repartidores no asumen el riesgo y ventura del negocio. No obstante, deslinda de esta figura al salario por unidad de obra de la asunción como tal de los riesgos económicos, a que el rider no cobra por el servicio que no se realiza. Sin embargo, el tribunal señala que esta situación no desvirtúa que el trabajador quede fuera de la asunción del riesgo y futuro del negocio.

Señala la existencia de la ajenidad en la fijación de los precios, dado que, la plataforma establece tarifas y emitía los comprobantes de pago, y retenía un porcentaje de la tarifa de envíos base para sí misma.

Una característica importante de la sentencia es que se hace referencia y aplicación del test ABC que se incluye en la Ley AB5 del estado de California.

Se indica que el régimen TRADE (trabajador autónomo económicamente dependiente) no es pasible de ser aplicado a los *rider*s, ya que, no cumple con los requisitos legales exigidos, al no contar con medios de producción suficientes para la ejecución del servicio (no tomando en cuenta el uso de moto y celular, ya que estos

son considerados medios accesorios y el medio principal es el algoritmo).

Se menciona la libertad (teoría de la libertad de elección del trabajador) con la que cuenta el repartidor, en rechazar pedidos y clientes, o poder elegir sus horarios, el TS señala que esta “libertad” queda condicionada al sistema de puntuación, el cual se vería perjudicado si aplican dicha libertad.

Plantea nuevos indicios de laboralidad: la reputación online y la geolocalización como nuevas formas de control ejercidas sobre los trabajadores (Tribunal Supremo. Sala de lo Social de Madrid, 2020).

Siendo esta la sentencia que justifico la promulgación de la conocida Ley Rider en el año 2020.

Francia **Cour d’appel** Sentencia del 13 de diciembre del 2017.
de Paris

Caso Le Cab.

La Corte de Paris declaro la existencia de una relación laboral (condición de trabajador) de un conductor que trabajaba para el aplicativo de movilidad Le Cab, que se encontraba registrado como trabajador autónomo. La corte señala que:

El trabajador se encontraba laborando para un solo empleador (la plataforma Le Cab), y no contaba con ninguna decisión sobre las políticas de tarifas que la app imponía. No tenía control en la elección del momento de la prestación del servicio. Y consideraba que el colaborador es parte esencial del servicio bajo en nombre y en representación de LeCab.

Se concluye que la aplicación no tenía otro propósito, más que crear una apariencia de artificial de

colaboración por parte del proveedor de servicios con el trabajador por cuenta propia. Encubriendo lo que, en realidad, era una relación de empleado remunerado (Puntriano Rosas, 2019).

Francia **Cour de Cassation** Sentencia Nro. 1737 del 28 de noviembre del 2018.
Caso Take Eat Easy.

El tribunal falla a favor del rider, reconociendo la existencia de una relación de carácter laboral entre la plataforma y el repartidor. Anulando la sentencia emitida con fecha 20 de abril del 2027, del mismo expediente, la cual declara de mercantil la relación que ostentaban las partes, al concluir que no existía subordinación entre las partes, debido a que el repartido era libre de elegir horarios (trabajar o no, si así lo deseaba).

El tribunal falla establece que en una relación laboral no basta con la voluntad de las partes, o como ellas la clasifiquen, sino de las condiciones o de los hechos que engloban las actividades de los trabajadores.

Sustenta la existencia de subordinación, por medio de la demostración de autoridad que tenía la plataforma, por medio del dictado de órdenes, sancionar incumplimientos, controlar actividades y las distancias recorridas por medio de geolocalización (Veselinov Terziev, 2020).

Reino Unido **Court of Appeal** Sentencia del Tribunal de fecha 05 de enero del 2017.
Caso Ms. M. Dewhurst vs. Cityprint UK Ltd.

La demandada es una plataforma que proporciona servicios de mensajería y logística al Reino Unido y de forma internacional. Los servicios de mensajería

engloban: reparto, mensajería segura de datos, prioritaria, gestión de contratos. Y el servicio de logística, las 24 horas del día, transporte especializado, envíos múltiples, diseño de servicios logísticos, distribución de documentos y piezas, entre otros.

El tribunal fallo declarando trabajador de la plataforma al rider, a pesar del argumento de la empresa, en indicar que los trabajadores de su plataforma pueden ser reemplazados por cualquier otra persona en la prestación de sus servicios cuando el colaborador lo decida. A pesar de reconocer esta situación (posibilidad de sustitución), indica que no opera para todos; menos para los riders, inclusive rescata que, de suceder, esta situación de sustitución aplica tanto para empleados como para independientes, se realiza de igual forma, bajo circunstancias determinadas e imprevistas, se puede solicitar que otra persona lo ayude, y no tendría por qué cambiar la relación laboral.

Finalmente concluye señalando que, la controversia no radica en si existe o no cláusula de sustitución válida en la contratación, sino de la existencia de una contratación para llevar a cabo labores específicas (Puntriano Rosas, 2019).

<p>Estados Unidos de América – Estado de California</p>	<p>United States District Court Northern District of California</p>	<p>Caso Dynamex Operations west, Inc. (Dynamex)</p> <p>La demandada es una empresa que brinda servicios de mensajería y repartos de paquetes en USA. Después del año 2004, la empresa decide pasar de trabajadores asalariados en contratistas independientes, bajo una política, en la que los conductores aportan sus vehículos propios, y afrontan los gastos sobre estos, impuestos y pólizas de seguros por compensaciones laborales. La empresa negocia con sus clientes la retribución que se le</p>
--	--	---

pagará a los conductores de manera individual. Y los conductores cobran una tarifa plana, basada en un porcentaje de la cuota de entrega que realizan. Tienen la libertad de elegir horarios, y señalar sus días disponibles, pueden delimitar sus rutas y tiene la obligación de utilizar camisas e insignias de la empresa.

A efectos de dilucidar la controversia, el tribunal planteo 2 criterios: la presunción de la existencia de contrato de trabajo y la inversión de la carga de la prueba mediante la aplicación del *test ABC*, el cual no es creado mediante esta sentencia, sino que fue creado en el año 1935 en el edo. De Maine, pero fue a partir del año 2004 por medio de la reforma normativa de Massachusetts que se extiende nuevamente su aplicación.

El Test que se utiliza se basa en que el empleador debe probar:

El prestador de servicios se encuentre libre del control y dirección del contratante, con relación al desempeño de sus funciones. Abarca la libertad contractual y fáctica.

El prestador de servicios realice trabajos que estén fuera del rubro habitual de la empresa.

El prestador de servicios este habitualmente involucrado en la ejecución de actividades independientes de una actividad comercial, tenga ocupación o negocio de la misma naturaleza del mismo rubro que el trabajo que realiza en beneficio del contratante. Que acredite que de forma independiente el prestador de servicios tiene su propio negocio (Carballo Mena, 2019).

Argentina Juzgado Expediente 466/2018, Interlocutoria definitiva Nro.
Nacional de 1141, del 19 de marzo del 2019.
Primera

Instancia del Trabajo Nro. Caso Rojas Luis Roger Miguel y otros contra RAPPI ARG SAS.

37

Se trata de una medida cautelar autónoma interpuesta al amparo del artículo 195 del CPCNN de Argentina, a efecto que la demandada cese la conducta antisindical y antidiscriminatoria y proceda con el desbloqueo de las cuentas del aplicativo móvil y les permita ingresar a la plataforma y prestar servicios de manera habitual.

En merito a que, con posterioridad a la realización de la asamblea, redacción de estatutos de la organización sindical y creación del sindicato, se mantuvo una reunión con los representantes de la aplicación, para expresar sus reclamos sobre las condiciones de trabajo y posterior a ello, fueron bloqueados de la plataforma; no fueron despedidos sino bloqueados.

Con posterioridad a la evaluación de los hechos, el juzgado se avoco a determinar si existió una vulneración a los derechos sindicales, sin que ello signifique abrir un juicio o emitir postura sobre la naturaleza del vínculo entre las partes.

Se determino la existencia de una vulneración a los derechos de libertad sindical que reconoce su constitución en el artículo 14 y el Convenio 87 de la OIT. Ordenando la inmediata activación de las cuentas de los dirigentes sindicales, que les permita retornar a la prestación de sus servicios por medio de la aplicación Rappi (Poder Judicial de la Nación - Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 37, 2019).

**Nicaragua Tribunal
Nacional**

Sentencia Nro. 172/2022, Juicio 004107-ORM6-2021-LB.

Laboral de Caso Hugo Technologies S.A (actualmente conocida
Apelación como Delivery Hero)

El demandante pretende el reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral con la demandada y su reconocimiento como trabajador subordinado de la misma, al expresar que ha acreditado los elementos constitutivos de un contrato de trabajo (según la legislación nicaragüense) subordinación directa o delegada, dependencia económica y jornada.

El tribunal resuelve la apelación presentada contra la sentencia de primera instancia que desestima la demanda, y fundamenta su decisión en la jurisprudencia comparada; la Sentencia 24/2018 – España, Juzgado de los Social Nro. 6 de Valencia, que declara la existencia de una relación laboral entre la plataforma y el repartidor, sumando el criterio y valoración de los hechos y pruebas al amparo del principio de primacía de la realidad, declara fundada la demanda y reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes, y en consecuencia ordena el pago de los beneficios sociales pretendidos por el demandante (Tribunal Nacional Laboral de Apelación, 2022).



**CAPÍTULO IV: EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN
JURÍDICA ENTRE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE
REPARTO Y SUS COLABORADORES EN EL PERÚ**

4. Evaluación de la relación jurídica entre las plataformas digitales de reparto y sus colaboradores en el Perú.

4.1. El problema de la calificación jurídica del trabajo en las plataformas digitales de reparto

La llegada de la cuarta revolución industrial, conocida como la nueva era tecnológica, generó una transformación en la humanidad, obligándonos a cambiar la vida y el trabajo como los conocíamos. Los negocios y las empresas no han sido ajenas al avance tecnológico y han buscado aprovechar cada oportunidad que la tecnología les ha brindado para crear nuevos modelos de negocios digitales que les permite reducir costos mientras incrementan sus niveles de producción y sus ganancias.

El avance tecnológico de esta cuarta revolución industrial ha impactado significativamente en el mundo del trabajo como lo conocíamos, si bien su llegada no implica la extinción del trabajo como tal, sino que solo implica su transformación. Y las empresas, poco a poco se han valido de esta transformación para colocar al trabajador fuera de los alcances del derecho del trabajo. Para ello, recurren a diversas modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, descentralización, y deslaboralización de la relación de trabajo (Ermida Uriarte & Hernández Álvarez, 2016).

Muchas de estas figuras solo buscan ocultar la subordinación, tratando de revestir de independencia a las relaciones jurídicas que se generan, a este fenómeno se le conoce como la fuga, huida o emigración del derecho del trabajo.

Entre las principales formas de sustracción de la relación laboral de la aplicación del derecho del trabajo tenemos a la contratación de trabajadores bajo contratos de naturaleza civil (locación de servicios) o mercantil, la contratación mediante tercerización o intermediación laboral, subcontratación, la contratación de trabajadores como empresas unipersonales mediante otro tipo de contratos civiles (mandato o de obra), entre otros.

El problema se agrava cuando las nuevas formas de prestación de servicios poseen igual grado de dependencia y de autonomía, generando que su naturaleza sea difusa y cree la duda sobre la existencia o no de una relación laboral. Estas zonas grises generan espacios de indefensión para los trabajadores que no tienen una calificación jurídica segura.

Las plataformas digitales, han sido estructuradas organizativamente de forma que puedan quedar fuera de del ámbito de aplicación del derecho del trabajo. Puesto que,

muchas de estas empresas se consideran a sí mismas como prestadores de servicios de la información (o meras plataformas de economía colaborativa) cuya actividad final radica en la intermediación de servicios entre usuarios y prestadores de servicios, siendo considerados estos últimos como meros trabajadores por cuenta propia o como “auténticos emprendedores o empresarios” (Rosenbaum Carli, 2023).

Y tomando en cuenta lo expresado por Goldin (2020) el problema radica en que las plataformas digitales se presentan como empresas novedosas y con tendencia bastante amplias, que les ha permitido externalizar los riesgos que anteriormente se hubieran visto obligados a asumir. Lo que conlleva a la práctica de tendencias de des estandarización del derecho del trabajo y la precarización laboral.

Concluyendo que la fuga o huida del derecho laboral, como uno de los problemas centrales de este nuevo modelo de negocios y consecuentemente nueva forma de prestar servicios, radica en que, las plataformas adecuan sus formas de trabajo, a formas que se pasan por alto la existencia de la subordinación, llevándonos a preguntarnos: ¿el elemento subordinación es suficiente por sí solo para poder determinar la existencia de laboralidad en estas nuevas formas de trabajo?

4.2. Análisis de la contratación de repartidores en las plataformas digitales de reparto en el Perú – Rappi y Pedidos Ya.

4.2.1. Aspectos Preliminares

La plataforma digital Rappi, es una app creada en Bogotá, Colombia, que nació como una solución para conectar a los pequeños comercios o “tiendas de barrio con los usuarios de diferentes bloques de la ciudad. Actualmente señala tener como misión el impulso del desarrollo económico en Latinoamérica, promoviendo la aceptación y promoviendo el uso del comercio electrónico (Rappi, 2024).

Explica que su modelo de negocio se basa en una relación trilateral que conecta a los consumidores con los emprendedores por medio de los repartidores conforme se aprecia de la ilustración 1.

Ilustración 1 Ecosistema – Modelo de negocio



Nota: Tomada de “Sobre Nosotros - Rappi” [imagen] Rappi, 2024, <https://about.rappi.com/es/sobre-nosotros>

A efecto de llevar adelante sus actividades, la plataforma digital requiere contar con gran cantidad de repartidores, quienes por medio del aplicativo “Soy Rappi” que es de libre descarga para cualquier usuario, pueden afiliarse o contratar con la plataforma para realizar la prestación de los servicios. Para su afiliación se requiere descargar el aplicativo, llenar los datos requeridos y aceptar los términos y condiciones del uso de la app; que no son otra cosa que, un contrato de locación de servicios donde la plataforma deja en claro la naturaleza independiente de la prestación de servicios.

A diferencia de otras plataformas, Rappi no es muy minuciosa con la identificación de sus repartidores, basta con la identificación del nombres y apellidos completos, el número del documento de identidad, sexo, confirmar fecha de nacimiento, forma en la que se prestara el servicio (por medio de bicicleta, motocicleta o carro), subir foto de las placas del vehículo y se procede con la comprobación de los datos antes de considerarlos como repartidores. Una vez aprobados estos parámetros, se permite el acceso al aplicativo y se inicia la asignación de pedidos.

Por su lado “Pedidos Ya” se define como una empresa tecnológica líder en Q-Commerce y Delivery en América Latina, que opera mediante una plataforma digital que conecta a los vendedores que ofrecen sus servicio y productos con los clientes que desean adquirirlos mediante página web o app, y a su vez, interconectan a los repartidores que desean entregarlos (PedidosYa, 2024). Desde el año 2014, esta empresa forma parte del conglomerado Delivery Hero de origen alemán, cuya sede está situada en Berlín y opera en más de 15 países a nivel mundial y en el Perú, tiene presencia en 21 ciudades y cuenta con más de 200 colaboradores (Great Place to Work, 2023).

4.2.2. Términos y Condiciones de la plataforma “Soy Rappi”

Como bien se ha señalado, de forma preliminar a la identificación y registro, el aplicativo requiere la aceptación de los términos y condiciones del aplicativo Soy Rappi actualizadas al año 2023, del cual procederemos a analizar los aspectos más importantes con relación a la naturaleza de la contratación de los prestadores de servicios.

Definición de las partes

Rappi Inc. (2024) define a los repartidores como independientes, los mismos que se conectan de forma libre, autónoma y voluntaria y que aceptan la gestión de los pedidos de los mandantes.

La plataforma digital se define como una plataforma virtual compuesta por una aplicación para celulares o páginas web, que sirve para que los aliados comerciales ofrezcan, exhiban y comercializan sus productos y servicios, y estos puedan ser adquiridos por los usuarios.

Asimismo, los usuarios tienen doble definición, por un lado, como “mandantes”, y por otra los define “usuarios o consumidores” como todas personas naturales que usan la plataforma para adquirir productos y servicios y solicitar la “gestión de un encargo a un repartidor”.

Autonomía del repartidor

Se reconoce como autónomo en la prestación de servicios; estando facultado a determinar la forma en la que llevara a cabo sus pedidos aceptados, tiene libertad de seleccionar tiempos, frecuencia y las zonas en los que desea prestar servicios para la App, y libre elección de los medios por los que completara dichos pedidos.

Reconoce también, que no se configura ninguna relación laboral (no es empleado de Rappi o de los mandantes o de terceros), tampoco se configura un contrato de representación o de mandato con la plataforma.

Naturaleza de la prestación del servicio con el usuario o mandante

Una figura particular que se incorpora a este tipo de contratación es la presencia de los Usuarios/Consumidores y a los aliados comerciales de la plataforma, bajo la denominación de “Mandantes”, al señalar la existencia de un contrato de mandato por cada pedido que se realice y que el repartidor independiente tiene obligación de realizar, bajo las instrucciones y encargos de los mandantes. Estas contrataciones se rigen bajo lo establecido por los artículos 1790 y siguientes del Código Civil Peruano.

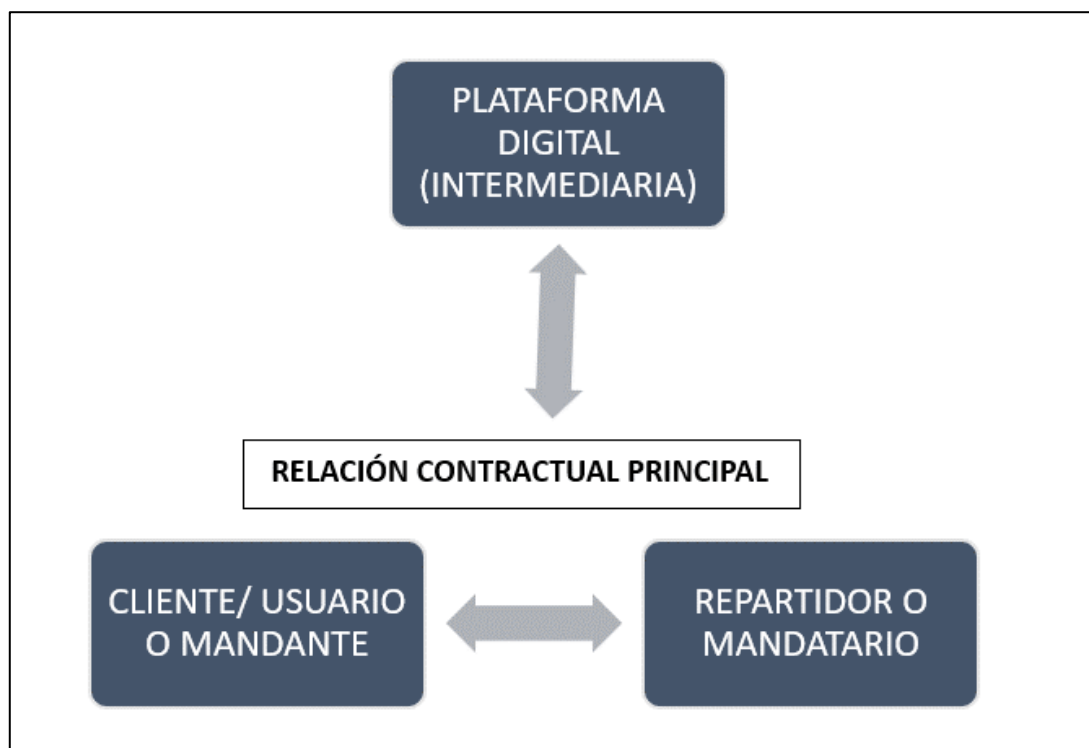
El servicio que brinda la plataforma

Se describe como la exhibición de los pedidos realizados por los mandantes, y los repartidores pueden visualizarlos y decidir si aceptarlos o rechazarlos “libre y voluntariamente”. Con la aceptación del pedido, se configura el contrato de mandato, entre el mandante y el repartidor independiente, bajo las condiciones e instrucciones del primero, considerándose por finalizado el contrato, cuando se configura la entrega del pedido y con la marcación del pedido como entregado en la App.

Respecto a este punto, es importante aclarar que, es una de las más grandes muestras de que la plataforma digital de reparto se considera como una mera intermediaria (plataforma digital de la economía colaborativa y no una comercial que brinda servicios subyacente) ya que pretende señalar que la única relación que se configura es entre usuario o cliente y repartidor, y la plataforma es una intermediaria que no juega ningún rol en la configuración del contrato de “Mandato”, conforme se aprecia en la ilustración 2.

Ilustración 2

Estructura contractual que se genera según la plataforma Rappi

**Derechos y obligaciones del repartidor independiente**

- No se encuentra en obligación de aceptar los pedidos notificados por la App y no tiene garantía de la cantidad de pedidos que se le asignaran durante todo el tiempo que disponga en la aplicación. Sin embargo, más adelante se hablará de las formas de “sanción” que impone la plataforma por un número determinado de rechazos en los pedidos que genera una sanción.
- No se encuentra sujeto a ninguna relación de exclusividad.
- Tiene derecho a: 1) recibir las “Ganancias” generadas a lo largo de la prestación de servicios, en la cuenta bancaria que designe; las fechas de pago de estos conceptos, serán notificados por la plataforma. 2) interponer quejas y reclamos sobre el uso de la aplicación, mediante el canal de servicio al cliente y soporte que brinda la plataforma. 3) asistir a talleres de seguridad vial, uso de la app y otros que brinde la aplicación. 4) elegir el vehículo por medio del cual se prestará el servicio, pero debe mantener actualizada la información sobre este, ante la plataforma.

- Acepta que la plataforma sea el canal intermediario en el contrato de mandato que mantiene con el mandatario o usuario/consumidor, durante la gestión del pedido, la comunicación entre las partes no es directa.
- Tiene prohibido consumir bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes que afecten la prestación del servicio mientras se encuentre conectado a la aplicación y durante las gestiones de reparto, coludirse con los mandantes o los aliados estratégicos, para obtener un beneficio indebido o enriquecimiento sin causa, entre otros.

Obligaciones de la plataforma

- Comunicar a los repartidores sobre las modificaciones que realice en las condiciones y términos de las prestaciones de servicios.
- Abstenerse de suspender las cuentas de los repartidores por hacer uso de su derecho de libre asociación (libertad sindical).
- Mantener una sección donde los repartidores puedan ver sus ganancias efectivas y sus balances, comunicar y pagar oportunamente las ganancias que genere el repartidor.

Sobre las ganancias

La aplicación señala que la contraprestación que paga el mandate por el servicio (y que posteriormente serán adjudicadas al repartidor) se exhibe en el aplicativo de forma previa a la aceptación del servicio; las propinas que entregue el mandante son de propiedad íntegra y exclusiva de repartidor, indistintamente del medio de pago por el cual se realicen; los pagos se realizan de forma semanal a la cuenta bancaria declarada por el repartidor.

Sobre las deudas

Señalan que estas se generan cuando los servicios sean pagados en efectivo, este dinero cancelador por el usuario o mandante no se queda con el repartidor, no se considera como ganancia (y permanece como deuda) hasta que se realice el depósito efectivo a favor de la plataforma; y, esta deja en claro su potestad de retener o ajustar las ganancias del repartidor cuando existan indicios de defraudación o abuso de la aplicación por parte del repartidor.

Sobre este punto en particular, no se ha hecho alusión en qué casos se genera deuda con el repartidor, en los casos de cancelación del pedido por parte del mandante (a pesar de que el pedido se entrega) o cuando este no se ejecuta por causas no imputables al repartidor, quien al final tiene que asumir con ese pago; y otro punto importante a destacar, es que, si bien se acuerda, en la realidad no existe certeza del pago íntegro de las propinas a favor de los repartidores, siendo este punto uno de los principales reclamos que destacan los trabajadores, en su lucha de exigir mejores condiciones, lo mismo ocurre con la transparencia de las tarifas o costos por envío que fija la plataforma, y tampoco señala las formas de cálculo o los criterios que se emplean para fijar estos costos, a pesar que el aplicativo para clientes señala que, el Costo de envío “Cubre los servicios del RappiTendero que realiza la entrega. Su monto varía dependiente de la complejidad de tu orden y puede verse afectado por diversos factores como el momento del día, la distancia o el clima”, conforme se aprecia de la Ilustración 3.

Ilustración 3
Así funcionan nuestros costos – App Rappi



Nota: Tomada de “App Rappi – Así funcionan nuestros costos” [imagen] Rappi, 2024,
<https://www.rappi.com.pe/checkout/restaurant>

Sobre los “incentivos” que paga la plataforma

Se indica que la plataforma ofrece incentivos a los repartidores, los que se promocionan como recompensas aleatorias por las que pueden concursar y llegar a obtener si cumplen con todas las condiciones planteadas por la plataforma, dejando en claro que, los montos pagados no constituyen “remuneración” o “salario” para el repartidor, únicamente tienen la naturaleza de incentivo para la conexión a la aplicación, a pesar que son liberalidades que se incluyen en sus ganancias sin necesidad de la realización de algún pedido.

Hasta este punto, se puede interpretar la forma de prestación de servicios y la forma de pago de la retribución (por medio de un supuesto contrato de mandato) entre los usuarios y los repartidores, tratando de excluir de esta relación contractual a la plataforma digital; a pesar de que, se muestren indicios de que la plataforma si interviene activamente en esta relación contractual, siendo el más claro, la participación en la comunicación entre usuario y repartidor para la “mejora en la gestión del servicio”, la geolocalización sobre el repartidor al momento de realizar los encargos, la fijación de las tarifas y costos de envíos que debe pagar el usuario o mandante, que bajo nuestra óptica, son indicios que permitirían visualizar la existencia de una relación contractual bilateral entre la plataforma y el usuario, para la realización de un servicio, y no entre usuario y repartidor como alega la plataforma.

Cancelación de la autorización de uso de la aplicación SOY RAPPI

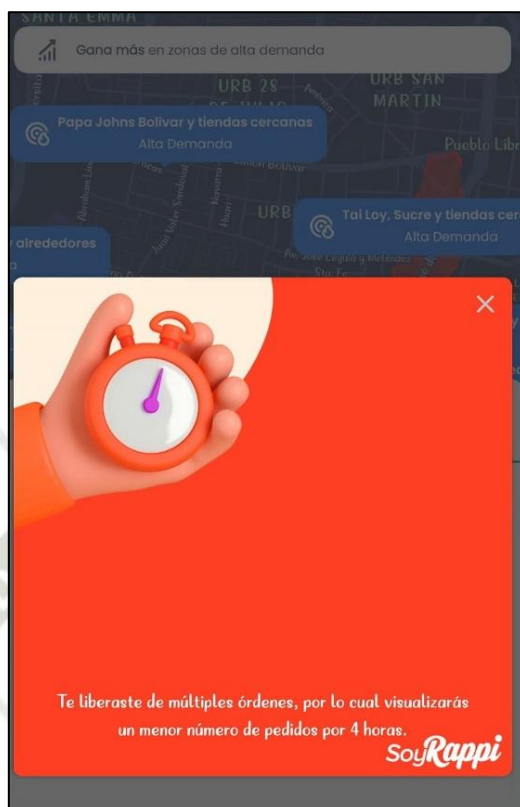
Se revoca la autorización y se suspende temporal o permanente el uso de la app al repartidor, bajo estricto criterio de la plataforma, en los siguientes casos principalmente:

- Difundir información registrada en la Aplicación Soy Rappi (datos de acceso a la app a terceros), realizar actividades delictivas contrarias a las normas de buenas costumbres en perjuicio de las partes del contrato (mandatario, socios comerciales y Aplicativo soy Rappi) o afectar bienes o patrimonio de Rappi, mandantes o terceros.
- No entregar productos solicitados, en los términos que el mandante los solicite, generar demora injustificada en los envíos, o no realizar la devolución de los productos que hacen parte del pedido en el caso en que se hayan cancelado después de la recepción del producto.

- Liberar de manera reiterada los pedidos después de haberlos recepcionado los productos.
- Portarse de manera irrespetuosa, violenta o agresiva con los usuarios, socios comerciales o terceros o personal de Rappi.
- Por permitir la suplantación de la cuenta del Repartidor independiente en la app, siendo responsable el propietario de la cuenta de toda actividad delictiva que pueda ejecutarse.
- Infringir normas de tránsito, espacios públicos o bioseguridad; no tener licencia de conducir, SOAT vigente, revisión técnica, tarjeta de propiedad del vehículo o suministrar documentos falsos.
- Encontrarse inmerso en un proceso penal y/o tener antecedentes penales por alterar el GPS de la App mediante otras aplicaciones.
- Por prestar servicios bajo la influencia del alcohol, drogas, u otras sustancias ilícitas que afecten la experiencia del consumidor.
- Amenaza, insultar, ofender o mortificar a los usuarios, aliados comerciales, y terceros.
- Solicitar propinas a los usuarios.
- Por generar cualquier daño a las instalaciones de los aliados comerciales, terceros, o usuarios de la App.
- Por desinstalar e instalar de manera reiterada la App en el transcurso de un mes.
- Cualquier otro tipo de causal, consagrada en la normativa laboral peruana que amerite la cancelación de la autorización del uso de la App, este punto queda a libre discreción de la empresa.

Ilustración 4

Disminución de pedidos – cuenta Rappi



Nota: Se puede apreciar, que después de no aceptar pedidos (a pesar de tener la libertad de hacerlo) se le reduce la posibilidad de tener la misma cantidad de pedidos que otros compañeros, ello como una forma de “sanción” impuesta por la plataforma digital a sus colaboradores. Tomada de “App Soy Rappi” [imagen] Rappi, 2024, <https://soyrappi.com.pe/>

Ilustración 5 Inhabilitación permanente de cuenta – Rappi



Nota: Si bien en los términos y condiciones señalan una lista cerrada de causales por las cuales se cancela la autorización de la cuenta en la plataforma Soy Rappi, como podemos apreciar de la figura 5, cuando no obtienen las calificaciones deseadas o tienen reportes de parte de los usuarios. Tomada de “App Soy Rappi” [imagen] Rappi, 2024, <https://soyrappi.com.pe/>

Sobre el procedimiento de revisión de las suspensiones de cuentas del repartidor independiente:

En caso la plataforma decida suspender la cuenta del repartidor de forma temporal o permanente, se le notificará por medio de la App, y ante este suceso, el repartidor que considere se haya impuesto esta “sanción” por error o no se encuentra de acuerdo con la misma, por medio del canal “Centro de Ayuda” puede expresar su desacuerdo, para que un asesor de soporte revise el caso y analice sus alegatos imágenes y evidencias que presente el repartidor. No existe un plazo de respuesta, únicamente la obligación del asesor de soporte de comunicar si se habilitará la cuenta o si se mantiene suspendida.

Sobre los equipos y gastos

El repartidor es exclusivamente responsable de adquirir los equipos, accesorios y vehículos necesarios para la gestión de los servicios de reparto, asumiendo costos y gastos que surjan durante la prestación del servicio (combustible, adquisición o manutención de los equipos y sus accesorios, entre otros).

No exclusividad

La plataforma declara que no exige exclusividad a los repartidores y permite que utilicen plataformas de igual naturaleza y presten servicios para estas.

Sobre las modificaciones

Las partes aceptan que Rappi podrá modificar automáticamente y en cualquier momento los términos y condiciones (aspectos formales, procedimentales o sustanciales), y serán puestos en conocimiento del repartidor oportunamente.

Siendo estos los puntos fundamentales que se pueden recabar de los términos y condiciones de la plataforma digital Rappi actualizados al 2024, de los cuales, podemos destacar la poca transparencia en la determinación de las tarifas de envío que reciben los repartidores, las formas del cálculo de las mismas no se acuerdan de ninguna manera, a pesar que, es la plataforma quien le paga al repartidor y no directamente el mandante o usuario como debería suceder (en merito al “contrato de mandato” que se genera).

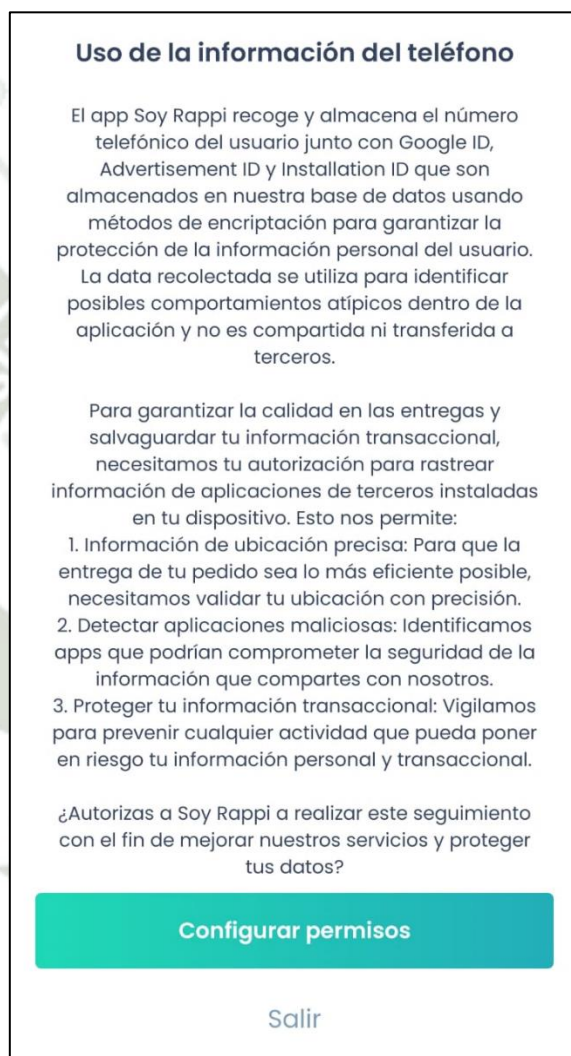
Por otro lado, no se hace especial referencia a la geolocalización que se ejerce sobre los repartidores de forma continuada en todo momento, y tampoco sobre el acceso a la información del repartidor (número de teléfono, Google Id, Advertisement ID, Installation ID) que almacena Rappi, siendo este un punto que no se ha incluido formalmente en el contrato, sin embargo, se pacta externamente, al momento de registrarse en el aplicativo cuando se refiere al “Uso de la información del teléfono” y el otorgamiento del acceso a la ubicación del teléfono, conforme se aprecian en las ilustraciones 6 y 7.

Finalmente, destacamos que, no se ha considerado definir las condiciones y/o términos que influirán en la calificación del repartido ante la app, al momento de la asignación de pedidos, con altas o bajas tarifas y mayor o menor distancia de envío. No se hace referencia a i) la calificación que recibirán los repartidores por los usuarios o mandatarios, ii) la tasa de aceptación (o rechazo) de los pedidos, iii) la tasa de finalización de los pedidos; iv) la cantidad de pedidos completados en un determinado rango horario,

que influyen en la ubicación del repartido en una de las 4 categorías o estados “diamante, oro, plata y bronce”. Conforme se aprecia de la figura 8, el aplicativo tiene una forma novedosa de calificar a sus trabajadores, sin embargo, no regula ni comunica la forma en la que lo hace.

Ilustración 6

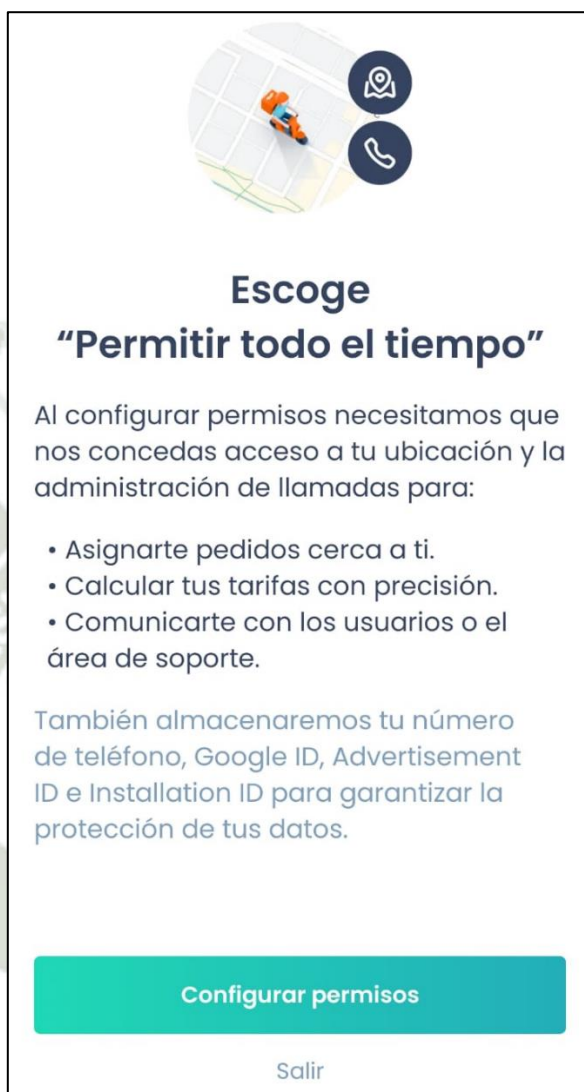
Uso de la información del teléfono – App Soy Rappi



Nota: El apartado de uso de la información del teléfono, no se encuentra incluido en los términos y condiciones del aplicativo Soy Rappi, sin embargo, implica una aceptación preliminar al momento de registrarse en la app. Sin no se acepta estos términos no se puede utilizar el aplicativo, por lo que resulta no ser facultativo, sino obligatorio. Tomada de “App Soy Rappi – Uso de la Información del teléfono” [imagen] Rappi, 2024, <https://soyrappi.com.pe/>

Ilustración 7

Acceso a la ubicación del teléfono – App Soy Rappi



Nota: La aplicación “recomienda” una configuración amplia sobre el acceso a la localización del teléfono del repartidor, siendo esta una condición clave para prestar el servicio, ya que, si no se acepta la configuración de localización “Todo el tiempo” no se puede ingresar a la aplicación y en consecuencia no se puede prestar servicios. Tomada de “App Soy Rappi – Uso de la Información del teléfono” [imagen] Rappi, 2024, <https://soyrappi.com.pe/>

Ilustración 8

Detalles de mi estado – App Soy Rappi



Nota: La aplicación Soy Rappi, permite que los repartidores vean su calificación otorgada por los clientes, se calcula en un rango de 0 a 5, también pueden visualizar la cantidad de pedidos completados, la tasa de finalización (con relación a los pedidos finalizados a cabalidad y las cancelaciones que pueden realizar los usuarios o el repartidor) y por último la tasa de aceptación de pedidos por el repartidor, que como se aprecia influye en su calificación. Por último, se visualiza 3 de las 4 categorías o estados del repartidor “diamante, plata y bronce” quedando fuera de la imagen la calificación de “oro”. Tomada de “App Soy Rappi – Detalles de mi estado” [imagen] Rappi, 2024, <https://soyrappi.com.pe/>

4.2.3. Análisis del Contrato de Locación de Servicios – Pedidos Ya

A diferencia de la plataforma digital de repartos Rappi, PedidosYa cuenta con la plataforma denominada “PeYa Rider” la misma que cuenta con un filtro de acceso un poco más detallista, ya que solicita no solo solicita información a las personas que desean acceder como repartidores sino también documentación que sustentaría de todo lo alegado por los futuros repartidores, y no es hasta que se analiza toda la documentación cuando la plataforma envía el contrato de locación de servicios personales para ser firmado por cada “rider”, a efecto de considerarse como tales, este contrato no es de acceso público, sino que se remite personalmente a los postulantes de dicha plataforma. Y el contrato consta de las siguientes cláusulas principales:

Determinación de las partes

PedidosYa se constituyó en el Perú como una Sociedad Anónima Cerrada, y señalo como actividades la “operación de una plataforma informática” para ventas de productos online, los servicios se prestan vía página web y vía aplicativo móvil. Como parte del servicio, se indica que es la plataforma quien coordina los pedidos con el repartidor; quien debe apersonarse al establecimiento del local que oferta productos y transportar los mismos al domicilio del usuario.

Define al repartidor o rider como una persona natural con negocio que brinda servicios de forma independiente aportando sus propios medios, capacidades y recursos humanos (vehículos y teléfono celular).

Objeto de la contratación

La finalidad del contrato es contratar al repartidor para que preste el servicio de retiro de mercadería y se entreguen a los domicilios de los usuarios de la plataforma, dentro de una zona geográfica determinada y de acuerdo con los requerimientos de la plataforma. A su vez, la empresa le encarga al repartidor realizar los cobros en su nombre, por el producto y los servicios. Se destaca la independencia y no subordinación del repartidor.

Descripción del Servicio Prestado

La plataforma le genera un “Usuario Rider” que estará instalado en el celular del repartidor, ello para poder organizar los trabajos. Es de uso exclusivo del repartidor.

De forma semanal la plataforma ofrece la cantidad de ofertas necesitadas de entrega, y es el repartidor quien decide y comunica en que rangos horarios prestará servicios (recibir y aceptar solicitudes). Una vez se acepte el rango horario, se le presentan al repartidor, todos los pedidos que se necesitan repartir, y es ahí donde se genera la obligación de aceptarlos, después de analizar las distancias y precios que se ofrecen.

Es obligación del repartidor, estar conectado al aplicativo durante todo el tiempo que se aceptó prestar servicios (rango horario definido por el repartidor) y tiene la obligación de aceptar los pedidos que se le asignan, salvo en situaciones en las que no podrá conectarse a la plataforma, para lo cual, deberá comunicar con anticipación su ausencia.

Se determina la prohibición de ceder el uso del aplicativo a un tercero, de incumplir esta regla, se resuelve el contrato automáticamente.

Sobre la regulación del servicio

La prestación de los servicios, según la plataforma digital, se realizan sin ningún tipo de dependencia ni subordinación, no se sujeta a horarios ni existe una cantidad de horas mínimas impuestas por la plataforma, ni tiene obligación de seguir ordenes de la misma.

Los servicios se prestan mediante el aporte de un vehículo que sea de propiedad del repartidor, recalando que, resulta indispensable para el servicio contar con dicho vehículo, sin esta condición, el contrato se resuelve.

Además, la prestación de servicios no es de carácter exclusivo para la plataforma, por lo que el repartidor puede prestar servicios de esta o distinta naturaleza a otras empresas de similar o diferente rubro.

Principales obligaciones del locador de servicios (repartidor)

Contar con todos los permisos y autorizaciones para poder prestar sus servicios y emitir comprobantes tributarios (contar con RUC vigente), así como con el seguro contra accidentes de tránsito, y hacer uso obligatorio de los implementos de protección personal que las normas nacionales señalen.

Cubrir con todos los gastos que genere le mantenimiento y habilitación del vehículo con el que se preste el servicio (combustible, limpieza, lubricación,

mantenimiento) y acondicionar un cajón o mochila térmica para poder transportar los productos.

Entregar los pedidos asignados dentro de un tiempo prudente y en de acuerdo con las condiciones e instrucciones que determine la plataforma. Contar con un fondo rotativo de dinero en efectivo para cubrir con los pagos que realicen en los establecimientos comerciales.

Responder y enfrentar por cualquier reclamo por accidente que se pueda ocasionar en el ejercicio de sus funciones, en caso estos daños no sean cubiertos por el seguro contratado e indemnizar a la plataforma pro los daños y perjuicios que devengan de la prestación de los servicios, ya sean por culpa o negligencia; y con la firma del contrato, libera de cualquier responsabilidad penal, civil, administrativo u otra, a la plataforma.

El repartidor tiene la obligación de depositar las cobranzas realizadas en nombre de la plataforma por lo pedidos cobrados en efectivo. Asimismo, tiene la obligación de mantenerse conectado a la plataforma durante todo el tiempo (horario) acordado, y aceptar los pedidos que le asigne la plataforma, caso contrario, se pausará el usuario del repartidor hasta que, este pueda tomar los pedidos que se le asigne (en caso de rechazo de pedidos se suspende temporalmente el acceso a plataforma, como una forma de sanción).

Obligaciones de la plataforma

La plataforma debe pagar el precio por cada servicio según la forma acordada, comunicar las instrucciones para cada servicio a realizarse, suministrar el “usuario Rider” a cada repartidor para que puedan organizar los servicios y no asumen riesgos sobre la salud e integridad del repartidor.

De las prohibiciones de los repartidores

Los repartidores tienen prohibido utilizar logos de otras empresas de la competencia mientras realizan los repartos de la plataforma; queda prohibido presentarse como empleados o trabajadores de la plataforma, tratar inadecuadamente a los clientes de la plataforma; portar armas mientras se realizan los servicios; ingerir bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes mientras se ejecutan los repartos, entre otras.

Y finalmente, se reitera el énfasis en que, las prestaciones de servicios del repartidor son de carácter independiente, asumidas por cuenta y riesgo del repartidor, sin perjuicio de las coordinaciones que realicen con la plataforma.

De este punto se puede desprender la inexistencia de exclusividad, tomando en cuenta que se les tiene permitido trabajar para otras plataformas, pero, a pesar de esta situación, no se les permite utilizar indumentaria de otras plataformas (muchos de ellos, tiene una sola mochila térmica y les resultaría costoso adquirir una adicional), y se les obliga a adquirir la indumentaria de esta plataforma, para garantizar un tipo de exclusividad, conforme se aprecia de la ilustración 9.

Ilustración 9

Reglas sobre uso de indumentaria PedidosYa



PedidosYa
Rider

Centro de autogestión Seguridad Descuentos ¿Qué necesito para aplicar?

Preguntas frecuentes

Equipamiento

Si tengo una mochila ¿Puedo comenzar a repartir con PedidosYa?

PedidosYa te brindara equipamiento el cual podras usar para identificarte con la plataforma y recibir una atencion particular en los restaurantes y clientes, tambien recibiras un pago adicional por exhibir este equipamiento, lo cual sera un acuerdo contractual el cual firmaras durante tu registro.

¿Puedo comenzar a repartir sin el equipamiento?

NO tienes que agendar una cita para el recojo del equipamiento, cuando lo realices, te estara llegando un correo con las credenciales y los link para que descargues el aplicativo de PeYa Rider.

Tomada de “Pagina Web PedidosYa Rider – Preguntas Frecuentes” [imagen] Pedidos Ya, 2024, <https://riders.repartosya.com.pe/aplicantes.html>

Respecto a los honorarios

El contrato cuenta con un Anexo C, donde se detallan los pagos que se le realizarán al repartidor; los mismos que son variables y se modifican con el tiempo de forma unilateral por la plataforma; y, se encuentran divididos de la siguiente manera:

- El precio por pedido recogido: Se entiende desde el punto de retiro – establecimiento comercial que vende los productos, el precio se paga por cada pedido o grupo de pedidos recogidos que se entreguen en una misma ruta.

Precio: S/. 0.70 centavos de sol.

- El precio por pedido entregado: El precio se paga por cada pedido entregado en el domicilio de los clientes (punto de entrega).

Precio: S/. 0.80 centavos de sol.

- Precio por km de distancia recorrida al punto de retiro: El precio se paga por cada kilómetro recorrido desde donde se acepta el pedido (la ubicación donde se encuentre) hasta el punto de recojo del pedido (establecimiento comercial).

Precio: S/. 0.80 centavos de sol x Km.

- Precio por km de distancia recorrida al punto de entrega: Este precio se paga por cada kilómetro recorrido desde el punto de entrega del pedido (establecimiento comercial) hasta el domicilio del cliente (punto de entrega)

Precio: S/. 0.80 centavos de sol x Km.

- Los montos antes señalados, se deben pagar mensualmente en la cuenta bancaria del repartidor asignada al momento de su registro a la plataforma. Y una vez depositado el monto por honorarios, el repartidor se encuentra en la obligación de girar la factura correspondiente en un plazo no mayor de 5 días hábiles a favor de la plataforma.

A diferencia de otras plataformas, el precio que se paga por cada tramo que recorre el repartidor es de su entero conocimiento, y este precio está pactado al momento de su contratación, sin embargo, también se pacta la potestad que tiene la plataforma unilateralmente de variar

Plazo de vigencia del contrato

Los contratos de locación de servicios suscritos con los repartidores tienen una vigencia máxima de un (01) año, contados desde el momento de la firma del contrato y se prorroga automáticamente, salvo que el repartidor comunique su intención de no continuar renovando contrato.,

Causales de resolución del contrato

El contrato de locación de servicios se resuelve en los siguientes casos:

- Por mutuo acuerdo entre las partes, para ello, bastará con la comunicación previa de por lo menos 15 días calendario. En este caso, la plataforma solo queda obligada al pago proporcional de los honorarios, con relación a los días laborados.

- En caso de incumplimiento de alguna obligación del contrato, la plataforma previamente podrá suspender la ejecución del contrato y se comunica con el repartidor para subsanar dichas conductas, en caso no sean subsanadas, se considera resuelto el contrato sin necesidad de comunicar previamente al repartidor. En estos casos, la plataforma no se encuentra obligada a realizar el pago alguno a favor del repartidor.
- En caso de incumplimiento del contrato por caso fortuito o fuerza mayor, donde ninguna parte tiene responsabilidad por dicho suceso.

Sobre la relación entre las partes

Finalmente, una de las cláusulas resaltantes del contrato, radica en el recalque de la inexistencia de relación laboral y la inexistencia de intermediación laboral alguna entre las partes, que el presente contrato no genera derecho al pago de beneficios sociales (gratificaciones, CTS bonificaciones, vacaciones ni otros).

Se deslinda de toda responsabilidad a la empresa y reafirma la independencia y libreta del repartidor en la prestación de los servicios contratados por la plataforma.

Obligaciones adicionales que se suscriben conjuntamente al contrato de locación de servicios

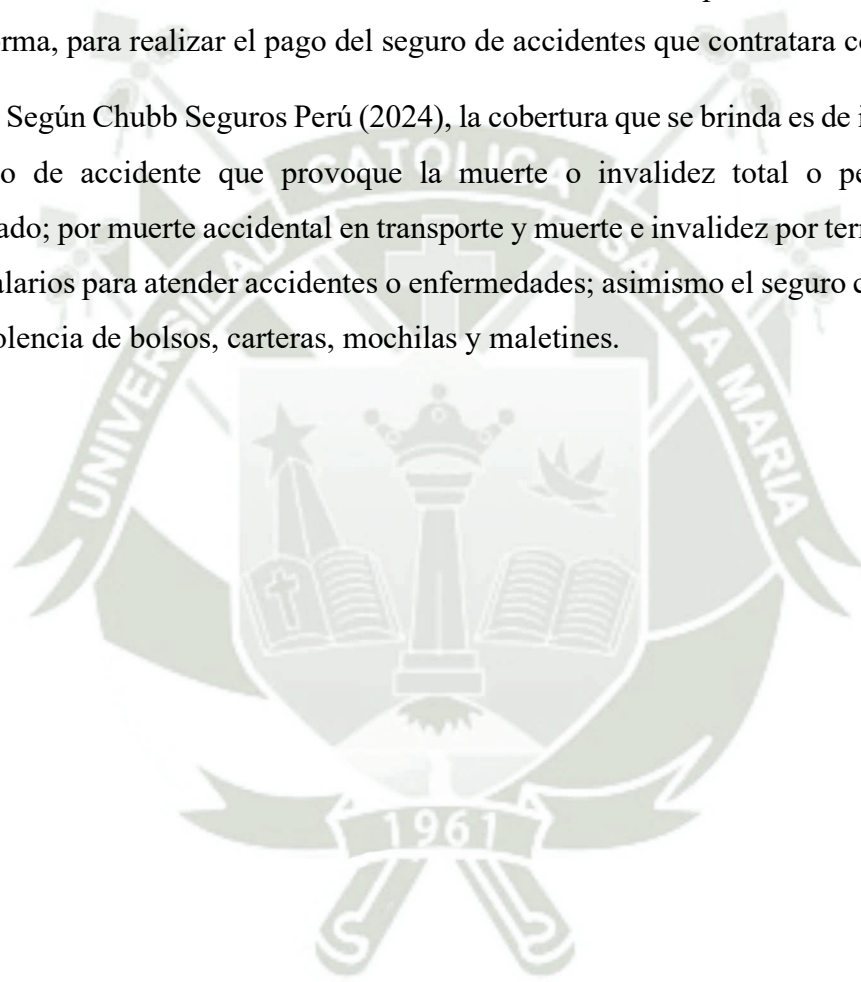
La plataforma digital “Pedidos Ya”, adicionalmente al “Contrato de locación de servicios personales” que le hace firmar a sus repartidores, agrega un contrato denominado “Contrato de Prestación de Servicios de Publicidad” mediante el cual:

1. Se contrata al repartidor para prestar servicios de publicidad móvil al aplicativo Pedidos Ya, mientras se encuentre en circulación realizando los pedidos que le asigne la plataforma.
2. Para tales fines, el repartidor queda obligado adquirir los materiales publicitarios de la plataforma, abonando una suma de dinero a cambio de esta que se llamara “tarifa de inicio”.
3. Por los servicios de “publicidad” el repartidor ganará la suma de S/. 0.50 centavos de sol por cada reparto que se realice con la indumentaria (material publicitario) de la plataforma.

4. En este sentido, queda terminantemente prohibido utilizar signos distintivos de otras empresas que no sean la plataforma digital Pedidos Ya durante la realización de las entregas. Y a pesar de portar la publicidad de la plataforma, queda terminantemente prohibido presentarse como empleado o representante de la plataforma ante los clientes.

De la misma forma, la plataforma le hace firmar a sus repartidores una carta de autorización del descuento de la suma de S/. 0.528 soles por cada día activo en la plataforma, para realizar el pago del seguro de accidentes que contratara con Chubb.

Según Chubb Seguros Perú (2024), la cobertura que se brinda es de indemnización en caso de accidente que provoque la muerte o invalidez total o permanente del asegurado; por muerte accidental en transporte y muerte e invalidez por terremoto; gastos hospitalarios para atender accidentes o enfermedades; asimismo el seguro cubre los robos con violencia de bolsos, carteras, mochilas y maletines.



4.3. Análisis de la existencia de los elementos constitutivos de una relación laboral entre colaboradores y las plataformas digitales de reparto bajo la óptica del principio de primacía de la realidad

4.3.1. Determinación de indicios de existencia del elemento prestación personal

A efecto de llevar adelante las actividades económicas de la plataforma, esta requiere contar con gran cantidad de mano de obra (trabajadores) y de usuarios. El modelo de negocio que pretende vender la plataforma digital requiere contar con gran cantidad de trabajadores para ofrecer a los clientes que un repartidor (aleatorio) siempre estará dispuesto a prestar servicios y así lograr satisfacer sus necesidades.

Según Sanguinetti (2021) uno de los indicios de la existencia de una relación laboral en las plataformas digitales, es la realización personal del servicio. Conforme se analizó los términos y condiciones de la plataforma Soy Rappi y el contrato de Locación de servicios de Riders de Pedidos Ya, si bien no existe una descripción de la prestación personal de servicios como tal, se puede inferir que, para la prestación del servicio, es necesario la conexión a la plataforma, y para ello, ambas plataformas le asignan a cada repartidor una cuenta y un número determinado de usuario (ID) que son enteramente personales (Rappi, Inc., 2024).

Para seguir determinando la configuración de este elemento, se debe analizar la identificación del trabajador (para configurar el elemento personalísimo) dentro de las plataformas; para registrarse, es necesario contar con documento de identidad nacional o Carnet de extranjería vigente y se debe suministrar información personal del trabajador y la fotografía, que lo identifique ante la plataforma, ante los usuarios o clientes y los terceros que operan en la plataforma, tomando en cuenta que, se pactó la prohibición expresa de que terceros hagan uso de la cuenta del repartidor Rappi y Pedidos Ya, se encuentra prohibida la suplantación de identidad, utilizar documentos propios o que otra persona supla al repartidor en el ejercicio de sus funciones (siendo esta una causal de bloqueo de cuenta inmediata); de la misma forma como prescribe el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L 728, la prestación de servicios debe realizarse por el trabajador de forma *personal y directa*.

Sumado a que, requiere al repartidor que sea él quien proporcione materiales de su propiedad; vehículo y teléfono propios, así como se le solicita correos electrónicos

personales, cuentas de banco del propio repartidor, ello a efecto de identificarlo y distinguirlo de otros repartidores.

Por otro lado, es necesario mencionar que, si bien las plataformas pretenden desvincularse laboralmente del repartidor de una u otra forma; en el presente caso, catalogándolo de trabajador autónomo, la configuración del elemento prestación personal, también se configura en este nuevo modelo de negocio. Ya que, al hablar de trabajador autónomo en el Perú, hablamos de un locador de servicios, y el Código Civil prescribe el carácter personal de la prestación de servicios, como un deber del locador frente al comitente; y si bien el mismo cuerpo normativo permite que el locador se valga de auxiliares o terceros para la ejecución de las tareas; bajo los términos y condiciones de Rappi y el contrato de Pedidos ya, esta situación no es permitida.

En ese sentido, podemos concluir que, se ha configurado cabalmente el elemento prestación personal de servicios, en el marco de una relación jurídica entre la plataforma digital y sus repartidores.

4.3.2. Determinación de indicios de existencia del elemento remuneración

El modelo de las plataformas digitales de reparto se ha encargado de amoldar los elementos del contrato de trabajo, en distintas modalidades, la remuneración es una de ellas. Si bien las formas de pago que aplica, en realidad no son novedosas, por el contrario, son formas de pago que ya existen en la realidad peruana e internacional, únicamente se le denomina de forma diferente.

Sin embargo, la novedad radica en que, es el algoritmo quien determina el monto a pagar por cada servicio realizado (tarifa de envío), tomando en cuenta de varios factores como los horarios, la demanda, la distancia, el clima, entre otros, y son presentados al repartidor y al usuario previa aceptación del servicio, no existiendo negociación sobre el monto, por ninguna de las partes, tal y como sucede en las relaciones laborales actualmente, el empleador lanza una convocatoria ofreciendo una remuneración fija que ya tiene presupuestada para ese puesto, y si bien, el postulante puede presentar sus expectativas laborales, termina aceptando o rechazando el monto remunerativo que fija el empleador.

En el caso de la plataforma Rappi, se indica la existencia de una retribución, que pagaría “el mandante al repartidor”, bajo la óptica del principio de primacía de la realidad, esta situación no se configura como tal, pues, el usuario o cliente, le paga directamente a

la plataforma una tarifa denominada “costo de envío” (fijada unilateralmente), que debería “configurar” el pago para el repartidor por el servicio de reparto completado en el marco de un “contrato de mandato”, sin embargo, el hecho que se le pague directamente a la plataforma rompe todo esquema de configuración de un supuesto contrato de mandato, ya que, la plataforma recepciona el monto pagado como “tarifa de envío”, y de ese monto se adjudica un porcentaje para sí y el monto restante, se le abona directamente a repartidor, como contraprestación por sus servicios. Estos montos se le pagan a la plataforma quien sucesivamente paga al repartidor, no es el usuario quien retribuye directamente al repartidor.

Actualmente las plataformas denominan de “ganancias” a la retribución que le paga al repartidor, las mismas que se calculan por día laborado y se pagan semanalmente a la cuenta bancaria del repartidor, quien después, puede disponer libremente de ese dinero.

Por su lado en la plataforma Pedidos Ya, se pacta mediante el contrato de locación de servicios que, la plataforma le pagará montos ya establecidos por cada envío o cada servicio realizado, en el contrato no se hace alusión a la intervención del cliente o tercero, sino que, es la misma plataforma asume dicho gasto, en merito al tarifario que se les comunica a los repartidores al momento de firmar el contrato (el pago se divide en 4 partes y depende de la cantidad de kilómetros que se recorra para poder recoger y entregar los pedidos). Asimismo, mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios de “publicidad” la plataforma les paga a sus repartidores, por utilizar la mochila térmica de su empresa y el uniforme de la misma, los montos que se pagan de forma diaria, se constituirían como un bono de libre disposición para el repartidor, ya que, dicho pago no está supeditado a la realización del trabajo, por el contrario, configuraría un concepto remunerativo de libre disposición que la plataforma pretende camuflar bajo la denominación de una nueva relación civil.

La sumatoria de todas estas ganancias, se pagan mensualmente a la cuenta del trabajador, bajo la condición que, el pago se realiza una vez se le haya girado la factura correspondiente a favor de la plataforma, y con posterior al cumplimiento de esta condición, el dinero es de libre disposición del repartidor.

Por lo que podemos concluir que, dichos montos pagados encajan con la denominación de remuneración que plantea Rivera (2007) ya que tiene el carácter de

contraprestación por servicio de reparto realizado; es un beneficio material pues se expresa en dinero que se deposita en la cuenta del repartidor y es de su libre disposición; se expresa en una cantidad determinada (sujeta a la cantidad de kilómetros (distancia) que recorre el repartidor), la misma que es fijada en cada servicio por la plataforma digital y esta no varía durante la realización del servicio (no existe modificación posterior a la aceptación del precio).

4.3.3. Determinación de indicios de existencia del elemento subordinación.

Las plataformas digitales de reparto y las plataformas digitales en general consideran a sus colaboradores (o repartidores) como meros autónomos o inclusive los llaman “empresarios o emprendedores” que utilizan a la plataforma como intermediaria para captar o acercarse a sus clientes, lo cual resultaría ser falso.

La prestación de un trabajo subordinado implica la existencia de la manifestación del poder del empleador, al cual se somete el trabajador durante toda su relación laboral, específicamente hablamos del poder de dirección, fiscalización y sanción. Y para su determinación, diversos autores han realizado sus análisis sobre estas nuevas formas de prestación de servicios, de los cuales destacaremos la labor de Wilfredo Sanguineti y Adrián Todolí, quienes elaboraron sus propios “Test de laboralidad” de los trabajos en las plataformas digitales, recogiendo diversos indicios de subordinación o dependencia.

Sanguineti (2021) y Todolí (2017) concuerdan en la existencia de los siguientes 11 indicios de trabajo subordinado:

- La organización general del servicio para la plataforma, en cuyo sistema se incorporan los trabajadores sin posibilidad de introducir cambios: una clara muestra del poder de dirección de la plataforma, ya que incluye a los repartidores como parte del esquema organizacional de la empresa, siendo que el servicio subyacente que ofrecen es la entrega y reparto de productos.
- Uso de la marca para prestar el servicio: Los repartidores, muy lejos de ser empresarios autónomos, prestan servicios en representación de las plataformas, una muy clara prueba de ello es que, en la App se les presenta como repartidores asignados por la plataforma, y realizan el reparto por encargo de esta. Portando signos distintivos de cada plataforma, como casacas y mochilas con los logotipos de las apps (que por lo general suministra la plataforma y prohíbe la utilización de signos de otras plataformas durante la realización de sus servicios como en el

- caso PedidosYa), desvirtuando que sean autónomos prestando servicios de repartos por cuenta propia, sino que lo hacen, como cara de la plataforma a la que pertenecen frente a los clientes.
- La plataforma es el elemento o instrumento más valioso o relevante para la organización y prestación del servicio, restándole importancia al vehículo y celular que aporta el trabajador: como bien se ha señalado, se pretende considerar de autónomos a los repartidores por el hecho que no hacen uso de materiales que brinda la plataforma (que sean de su propiedad), sino que, por el contrario aportan los vehículos y los teléfonos y son encargados de su mantenimiento y gastos adicionales que se podrían generar, sin tomar en consideración que, estos materiales si bien son necesarios para la prestación del servicio, no son los elementos fundamentales, como si lo es el algoritmo y el aplicativo digital, sin el cual, las actividades del negocio no se podrían realizar.
 - Orientar o administrar las relaciones con los clientes sin intervención del repartidor. La plataforma digital, capta a gran cantidad de clientes para sí misma, y tramita por su cuenta los pedidos, acuerda los pagos y ordena el envío de cada pedido sin que intervenga el repartidor, únicamente es el algoritmo el que coordina, organiza y supervisa las relaciones con los clientes.
 - Fijación del precio de los servicios de reparto como de las tarifas de servicios sin intervención del repartidor: la plataforma es quien establece unilateralmente los precios por los servicios, bajo sus propios criterios, y también asigna el monto de remuneraciones que percibirán los repartidores, sin que estos puedan negociar dichos términos; y, adicional a las tarifas de envío, fija sus propias tarifas de servicios, en las cuales, tampoco interviene el repartidor.

Como se ha visto en la plataforma Rappi, es la misma plataforma quien fija el precio sin indicar los parámetros que sigue para realizar el establecimiento del precio, únicamente se lo presenta al repartidor; quien decide aceptar o no. Y en el caso de la plataforma PedidosYa, al momento de la firma del contrato, ya se fijan los precios que se pagarán por cada reparto y los criterios de configuración del pago, sin intervención del repartidor.

- Realizar procesos de selección por medio de la plataforma: las plataformas lanzan convocatorias masivas para la captación de la mayor cantidad de repartidores, y si bien, parecería que basta con inscribirse en la aplicación para ser repartidor, no

es tan cierta esta situación, ya que, se pasa por una serie de filtros y condiciones para su autorización de uso de plataforma digital, como la contrastación de datos personales (DNI y Carnet de extranjería), cuenta bancaria propia, vehículo y acceso a datos del celular, sin los cuales no se acepta la solicitud de formar parte de la plataforma.

- Fijar los parámetros, reglas y dar instrucciones para la realización de los servicios o el trabajo que ejecutará el repartidor y también brinda orientación a los repartidores sobre seguridad vial y uso de la app. Ambas plataformas de reparto, ya tiene predeterminado las formas en las que se prestan los servicios, y mediante la contratación se las hace saber a los repartidores, para corroborar el cumplimiento de sus órdenes, fracciona en etapas la realización del pedido, que se ven reflejados en la aplicación (indica a donde ir a buscar el pedido, cuanto debe pagar, que debe recoger y como se debe transportar, señala una ruta que debe seguir el repartidor la misma que estará monitoreada por geolocalización, regula el tiempo que tiene para realizar cada etapa hasta finalizar el servicio, y adicionalmente, solicita la calificación del servicio, ello a efecto de corroborar el cumplimiento de sus órdenes)
- Continuidad de las prestaciones y duración de las relaciones a lo largo del tiempo. Si bien se percibe que los repartidores prestas servicios esporádicos con largos tiempos de inactividad, esta afirmación resulta ser falsa. La explica Rosenbaum (2023) que existen 4 tipos de tiempos o espacios temporales vinculados a este tipo de trabajo:
 - Tipos de conexión a la orden de la plataforma: es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a la espera de la asignación de pedidos, desde el inicio de sesión en la app hasta el cierre de la sesión, una vez cumplido con el tiempo que se comunicó a la plataforma.
 - Tiempo destinado a los traslados: se configura desde la aceptación de los encargos cuando el repartidor se tiene que dirigir (desde su ubicación) hasta el lugar donde recogerá el pedido determinado por la app hasta el lugar donde se entrega efectivamente el pedido.
 - Tiempos de espera activa: se configura cuando el repartidor llega el local del socio comercial (restaurante o establecimiento que ofrece el producto) y debe mantenerse a la espera de la preparación de este. Y también se

configura, cuando el repartidor llega al punto de entrega del pedido y queda a la espera del cliente para hacer la entrega efectiva del pedido.

- Tiempo de trabajo efectivo: tiempo que se toman los repartidores en ejecutar el servicio (recojo en tienda, traslado en el vehículo y la logística de entrega del pedido; marcado en app, cobro en efectivo al cliente) (Rosenbaum Carli, 2023).

Desvirtuando de esta manera, que existan lapsos de inactividad entre pedidos, ya que, una vez marcada la entrega o finalización de un pedido, la app muestra un nuevo pedido o pedidos, los cuales, el repartido tendría que aceptar para no ser sancionado por rechazar pedidos.

- Fijación de medios de controles intensos que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado: gestión algorítmica, valoración de clientes y geolocalización constante. La nueva forma de fiscalizar a los repartidores se inicia inclusive desde antes de la prestación efectiva del servicio, con la instalación de la app que solo funciona si se acepta la geolocalización continuada del teléfono, y durante el ejercicio de las funciones (repartos) no solo para el monitoreo de las entregas, sino también para calcular las tarifas de envío que se pagaran al repartidor. Otra forma de fiscalizar al repartidor nace de la implantación de la reputación online, incluyendo una sección de calificación a los repartidores por parte de los clientes, en una escala del 1 al 5. De esta, el algoritmo valorara la puntuación que tenga el repartidor, la cual influye en la futura asignación de pedidos, elección de horarios, y la posibilidad de ser sujetos de bloqueo de cuentas en caso tengan bajas calificaciones.
- Creación de sistema de puntos con relación al cumplimiento de reglas, aceptación de pedidos, satisfacción del cliente, de las que depende la asignación de franjas horarias, atribución de pedidos y permanencia en la plataforma. (Sanguineti Raymond, 2021).
- Se limita la posibilidad de elegir clientes: si bien se habla de una autonomía del trabajador para la elección de los pedidos que desee o no realizar, esta se ve limitada y es casi inexistente para el repartidor, ya que, el no aceptar pedidos que vea poco convenientes en relación al pago – distancia, implicaría una posible (y casi segura) sanción por parte de la plataforma, quien tendría la potestad de suspenderle el uso de la cuenta si rechaza pedidos consecutivamente, y esto

también afecta su calificación dentro de la app, que le perjudica al momento de la elección de franjas horarias y zonas en las cuales pueda ganar más. Obligándolo a aceptar todos los pedidos asignados, bajo apercibimiento de recibir una sanción inminente por parte de la plataforma (Todolí Signes, 2017).

Si bien, se ha logrado encajar las características de subordinación a estas nuevas formas de trabajo, es necesario dejar en claro que, estas formas de trabajo no dejan de tener una dosis de libertad o autonomía en la prestación del servicio, sea la forma contractual que se quiera imponer, en la realidad, existen rasgos de autonomía que concurren con los rasgos de dependencia y subordinación, que los hace difíciles calificar la relación jurídica como una de carácter laboral pura.

4.4. En contraste: Análisis de los indicios de existencia del elemento autonomía en la prestación de servicios de reparto en plataformas digitales

Los indicios de autonomía que podemos rescatar de la investigación realizada, se ha concluido la existencia particular de las siguientes:

- La libertad de elegir horarios: sin perjuicio de las circunstancias que rodean e influyen en la elección de rangos horarios, queda a plena libertad del repartidor elegir los momentos del día en los que prestara servicios o en cuales no, no estando obligado a fijar horarios establecidos a lo largo de los meses. Sino únicamente cuando ellos lo decidan.
- Flexibilidad en la aceptación de sus pedidos: si bien se permite el rechazo de los pedidos, el repartidor también tiene la libertad de elegir qué tipo de pedidos le beneficia aceptar y cuales no, aceptando el riesgo de ser sancionados en caso rechazar una gran cantidad de pedidos, no se elimina la libertad de elección de que pedidos puede aceptar o rechazar.
- Aporte de los elementos o instrumentos propios para la prestación de los servicios: si bien se dejó en claro que, el peso del uso del algoritmo y la aplicación web o móvil como elemento esencial para la realización y materialización de la relación, es necesario el aporte de bienes materiales, mediante los cuales se llevara a cabo el servicio, y la plataforma no va a brindar estos, sino que, como una condición para la prestación del servicio es el aporte por parte del trabajador de estos elementos, y que corra por su cuenta, e mantenimiento, suministro de

- combustible, tramitación de pólizas de seguro, reposición de piezas, entre otros, una condición que no es retribuida por la plataforma como condición de trabajo.
- Autonomía en la ejecución del servicio: si bien la plataforma recomienda y da ciertas instrucciones para realizar el servicio satisfactoriamente, también se le permite al repartidor elegir la forma de la prestación del servicio, como la elección de rutas para la entrega de pedidos, y los métodos que vea más eficientes para la realización del servicio.
 - Falta de exclusividad: los trabajadores tienen la posibilidad de trabajar para varias plataformas de reparto, simultánea o no simultáneamente.
 - El repartidor asume el pago del producto por cancelación o la no entrega o devolución del mismo: este es uno de los riesgos que asume el repartidor en la prestación del servicio, en caso el pedido se cancele en la marcha de entrega, o el usuario se niegue a pagar el precio por considerar defectuosa la entrega, o en caso de cancelación, por circunstancias como el tiempo en que se realice (altas horas de la noche) el repartidor no pueda devolver el pedido a la tienda, es el quien asume frente a la plataforma el pago por el íntegro (costo del producto, tarifa en envío y tarifa de servicio) generándose una deuda que no asumirá la plataforma, sino el propio repartidor.

Por lo que, estos rasgos concurren con los rasgos de laboralidad antes señalados, que hace difícil encuadrar a estos repartidores dentro del marco de una relación laboral propiamente dicha, ya que tienen un valor especial que los coloca en una encrucijada jurídica, que aún se mantiene sin solución.

4.5. Determinación de indicios de existencia del elemento ajenidad

Por medio del contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios por cuenta del empleador, es decir, por cuenta ajena, en consecuencia, el elemento ajenidad forma parte de la esencia del contrato de trabajo, que es aceptada por el trabajador; inclusive antes que preste labores efectivas, que tanto las ganancias y frutos, así como los riesgos del negocio corren por cuenta del empleador. La ajenidad como una característica constitutiva del contrato del trabajo de forma expresa no es generalmente aceptada por la doctrina y jurisprudencia peruana, a diferencia de legislaciones comparadas; como la española, que le brinda una especial relevancia a dicho concepto pues muchos de sus operadores de

justicia, ven a la ajenidad como un elemento esencial diferenciador del contrato de trabajo (Ermida Uriarte & Hernández Álvarez, 2016).

Subsumiendo lo vertido al problema de la calificación de los trabajadores de plataformas digitales, debido a que las formas de organización novedosas que aplican las plataformas, con la única finalidad de reducir gastos, traen consigo formas de trabajo que se configuran en *fugas o huidas del derecho laboral*, mediante la contratación de supuestos “autónomos” (caso Rappi y Pedidos Ya) o “empresarios o emprendedores” (caso exclusivamente de Pedidos Ya) a los que dotan de rasgos de “autonomía”, nos surge el siguiente cuestionamiento:

Sí a la hora de determinar la existencia de una relación laboral en las plataformas digitales, ¿el elemento subordinación continua teniendo un rol fundamental y de mayor peso para encabezar esta tarea?; o, si su papel empieza a quedar relegado y necesitado de otros elementos que refuercen la postura de la existencia de relaciones de trabajo y así minimizar los rasgos de autonomía (trabajo por cuenta propia) en la prestaciones de servicios en plataformas digitales y en consecuencia refuerce la postura de la existencia de un trabajo por cuenta ajena.

Nuestra postura radica en que, después de haber realizado el análisis de los rasgos de subordinación en las prestaciones de servicio en las plataformas digitales, y haber concluido que este elemento por sí solo no ha logrado sobreponerse a la calidad de autónomo o de empresario independiente que asignan las plataformas digitales, procede evaluar la existencia de ajenidad en el trabajo en plataformas digitales que permita desvirtuar la tesis que señala que los repartidores realizan labores como “empresarios y asumen los frutos, los riesgos, la utilidad patrimonial, la titularidad de la organización y representación propia en el mercado; y así lograr corroborar que deben ser catalogados como trabajadores y estar bajo la protección del derecho del trabajo

Para lo cual analizaremos los 5 tipos de ajenidad que señala la doctrina:

4.5.1. Ajenidad en los Frutos:

Los frutos en el trabajo mediante plataformas digitales no son distintos a otro tipo de actividad económica, estos se materializan en dinero (principalmente).

Bajo las condiciones que se contratan con los repartidores, se aprecia que el fruto de la actividad se denomina; según la figura 3, “costo de envío” la que se define como el

monto de dinero que cubre los servicios de los repartidores que realizan la entrega, es un monto variable en merito a la complejidad de la orden y puede verse afectada por diferentes factores en cada momento del día (clima o distancia).

Debemos entender que, este monto de dinero; en merito a la existencia de un supuesto contrato de mandato entre el cliente y el repartidor, va dirigido a cubrir exclusivamente el pago del repartidor por el mandato realizado, sin embargo, esto no es cierto.

Desde el momento en que el repartidor se registra en la app y acepta estos términos y condiciones, acepta que estos frutos se atribuyan directamente a la plataforma; quien fija los montos a su entera discreción (costos de envío y tarifas de servicio), los recolecta en sus propias cuentas bancarias, descuenta el porcentaje que le corresponde y posteriormente paga al repartidor por cumplir satisfactoriamente los encargos. El repartidor no tiene ningún tipo de intervención en la fijación de precios ni en los cobros al cliente, únicamente él cumple con el encargo y espera que la plataforma le asigne su “ganancia” para poder ser cobrada al finalizar la semana.

Aunado a ello, en el segundo capítulo de la presente investigación, se hizo mención del concepto “Lucro Especial”, que, en la realidad, en este tipo de prestaciones de servicio no existen, ya que, mediante los términos y condiciones todo pago que se realiza por los servicios prestados por la plataforma, ya sean en efectivo o bancarizado, deben llegar a la plataforma, caso contrario, se considera como deuda al repartidor que es susceptible de descuentos al finalizar la jornada. Asimismo, la plataforma prohíbe que el repartidor solicite cualquier tipo de suma de dinero que le genere un enriquecimiento indebido, bajo sanción de desactivación de cuenta o depuración de la plataforma.

El repartido no percibe suma alguna, directamente de los clientes; por el contrario, solo debe avocarse a realizar el pedido conforme se le indique, y recibirá su paga de la plataforma, así como sucede en las relaciones laborales que ya conocemos.

4.5.2. Ajenidad en los riesgos

Este elemento se materializa desde el momento de la incorporación del repartidor a la plataforma, este tiene un único objetivo, y es llevar a cabo los repartos para satisfacer las necesidades de los clientes. Por lo tanto, se aprecia que los repartidores no asumen ningún riesgo relacionado con el manejo de la plataforma, ya que, es la propia plataforma quien suministra el elemento necesario para la realización de los repartos (el algoritmo) y es

ella quien se encarga de su mantenimiento, funcionamiento y habilitación para que el repartidor y los usuarios puedan navegar y realizar sus pedidos online.

Por otro lado, los repartidores tampoco invierten o asumen costos operativos de la plataforma, no intervienen en la toma de decisiones comerciales o financieras de la plataforma, no asume costos de creación, diseño o mantenimiento del algoritmo, tampoco asume la responsabilidad por las malas inversiones o deudas que contraiga la plataforma. Y si se pretende hablar de que el repartidor asume los costos que amerite la realización del servicio (como combustible, mantenimiento del vehículo, o pago de internet para conexión a la app), estos no pueden compararse con la magnitud de riesgo que implica el negocio, ni mucho menos, puede compararse con los costos que amerita la manutención del elemento fundamental para la realización del servicio (el algoritmo) en contraste con los gastos que debe asumir el repartidor.

Configurándose de esta forma, el elemento de ajenidad en los riesgos.

4.5.3. Ajenidad en el mercado o en la marca

En primer lugar, debemos tener en cuenta que, como ya se ha mencionado, la plataforma pretende hacer notar que los repartidores son autónomos y se configuran en auténticos “empresarios” que únicamente se hacen uso de la app como intermediaria que los conecta para ofrecer sus servicios, lo cual, hemos dejado en claro es totalmente falso.

El repartidor, realiza los pedidos, “siendo la cara de la plataforma”, prueba de ello que se le distingue como parte de la plataforma (uso de la mochila con el logotipo de las diferentes apps) lo que significa que los clientes o usuarios perciben que el servicio lo presta la plataforma y no el repartidor por su propia cuenta (descartando cualquier figura de marca personal como prestador de servicios independientes).

Por otro lado, la plataforma se posiciona en el mercado, ofreciendo sus servicios de reparto (propios) y para ello ofrece sus costos a los diferentes usuarios, de aquí se desprende que el repartidor no tiene ningún tipo de intervención en las relaciones contractuales que genera la plataforma, ya que esta no lo promociona a él, sino que, se promociona a sí misma como la que prestara el servicio. Descartando cualquier existencia de un contrato trilateral donde intervendrían usuarios y repartidores como elementos principales siendo la intervención de la plataforma como intermediaria conectora entre las partes; para configurar una verdadera relación bilateral entre usuario y plataforma,

siendo esta última quien contrata al repartidor para ejecutar los servicios que brinda, y que forman parte del giro del negocio.

4.5.4. Ajenidad en la utilidad patrimonial

Esta tesis, resulta ser una variante de la tesis de ajenidad en los frutos (Sanguineti Raymond, 1997) resaltando que el trabajador no solo delega los frutos de su trabajo, sino que va más allá, englobando toda utilidad que pueda ser valorada económicamente.

Estas pueden englobarse en un sentido muy amplio: ganancias empresa, dividendos, valoración de la empresa, ventas o fusiones y propiedad intelectual.

Del análisis del trabajo en plataformas digitales, concluimos que el trabajador no participa de la gestión de las utilidades de la empresa, ni recibe algún beneficio de estas, la prueba más clara, radica en que: la plataforma trabaja con socios comerciales (restaurantes y otros establecimientos comerciales que ofrecen productos) y para poder brindar sus productos pagan una comisión o una tarifa a la plataforma, estas se constituyen en ganancias empresariales que directamente van para la empresa. Si el repartidor fuera un mero empresario autónomo, la plataforma solo se encargaría de conectarlo con el cliente y con el establecimiento comercial, para la gestión del pedido, y es ahí donde el repartidor podría cobrar una comisión por la gestión del envío, pero en la realidad no ocurre de esta manera. La plataforma es quien gestiona los acuerdos comerciales con los terceros que al final le generaran ganancias empresariales para su propio beneficio.

4.5.5. Ajenidad en la titularidad de la organización

Cuando hablamos de titularidad de la organización, nos referimos a los medios, herramientas o las propias instalaciones donde se realizan los servicios, estos deben ser de propiedad del empleador, y también a la organización o dirección en sentido estricto.

Sobre esta tesis, podemos decir que existe cierta controversia en su configuración, ya que, por la forma del trabajo que generan los modelos de negocios de las plataformas digitales, se le asigna al repartidor la obligación de proporcionar los implementos para la realización del servicio, en el caso de repartos, los vehículos (bicicleta, automóvil o motocicleta), el teléfono móvil y conexión a internet, y la mochila para transportar los repartos (que anteriormente eran entregados unilateralmente por las plataformas pero actualmente son vendidas a los repartidores) lo que se podría traducir en la “inexistencia” de este apartado.

Sin embargo, del análisis profundo de la forma de organización de la plataforma, esta no se vale principalmente de la mochila o de la motocicleta del repartidor, por el contrario, se vale del algoritmo y del aplicativo web para la verdadera ejecución de los servicios. Ya que por medio del algoritmo se ofrecen y reciben pedidos, se los asigna a los repartidores, se busca a los repartidores disponibles, controla, dirige y supervisa los repartos, se realiza el cobro por los repartos, entre otras actividades que constituyen el verdadero corazón de la actividad comercial de la plataforma, restando importancia al aporte que realizan los repartidores para la ejecución del servicio.

Concluyendo que los trabajadores, efectivamente no tienen intervención ni titularidad de la verdadera herramienta para la realización del trabajo, siendo su única propietaria la plataforma digital.

Conforme se aprecia, se han acreditado la existencia de indicios del elemento ajenidad en las prestaciones de servicio ejecutadas en plataformas digitales, que, sumado a los indicios de existencia de subordinación, desarticulan la teoría de que los trabajadores de plataformas digitales son autónomos o meros empresarios o emprendedores. Además, se confirma que la auto calificación de las plataformas digitales como meras intermediarias de la sociedad de la información o plataformas digitales de la economía netamente colaborativa, es totalmente errónea, ya que persigue un fin enteramente lucrativo, que la convierte en una mera plataforma digital de trabajo *on demanda via app's*.

4.6. Un nuevo criterio para la determinación de la naturaleza del vínculo jurídico ente colaboradores y plataformas digitales.

Después de haber analizado las propuestas legislativas presentadas en el país, podemos concluir que la solución que aportan dichos proyectos de ley es reconocerlos a todos como trabajadores de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) mediante la determinación de los elementos típicos que plantea esta normativa, y los que no reúnan estas características, son considerados trabajadores autónomos de las plataformas digitales, lo que resulta incorrecto. Se desea solucionar el problema de una forma rápida englobando a todo trabajador de plataformas digitales dentro de la denominación de un trabajador común, a pesar de que, ya se ha determinado que no concurren los elementos de la misma forma que lo hacen para otros tipos de trabajadores de la actividad privada. Dejando a los trabajadores de plataformas digitales en el mismo lugar donde empezaron, a la deriva de la protección del derecho del trabajo, siendo considerados como autónomos o auténticos

empresarios o emprendedores. Por lo que, se concluye que los proyectos de ley no resultan ser óptimos para resolver esta controversia.

Un nuevo criterio para la determinación de la existencia de relaciones laborales en las plataformas digitales de reparto radica en considerar al elemento ajenidad como uno de carácter esencial y que su concurrencia con los demás elementos (prestación personal, remuneración y subordinación) sirva para la determinación de una relación laboral en las plataformas digitales de reparto.

Este criterio debe constar en una nueva forma de contrato de trabajo para trabajadores de empresas de la cuarta revolución industrial, el mismo que, debe **constar en una norma especial** (no incluirseles en las normas laborales de la actividad privada que tenemos hasta la fecha, las cuales cuadran perfectamente con la naturaleza de las actividades que realizan trabajadores comunes de la primera y segunda revolución industrial).

Dicha norma debe diferenciar las características particulares de cada una de las nuevas formas de prestación de servicios, iniciando con la determinación de la naturaleza de la plataforma digital y no englobarlas en una sola definición (ya que, algunas si ostentan la condición de plataformas de economía colaborativa y definitivamente operan como meras intermediarias (caso Indrive en Perú); y en contraste, también existen plataformas comerciales que brindan servicios subyacentes a los clientes, y brindan servicios bajo demanda vía apps).

Con posterioridad a ello, establecer la determinación de un “Contrato de Trabajo T4R” (trabajadores de la cuarta revolución industrial), señalar y definir los requisitos de su configuración (remuneración, prestación personal de servicios, subordinación y ajenidad). Y consignar la presunción de laboralidad que señala la recomendación Nro.198 de la OIT (se presume la existencia de una relación laboral cuando el trabajador preste servicios de forma personal, remunerada, subordinada y por cuenta ajena).

Asimismo, se debería establecer una especial carga de prueba a las empresas directoras de plataformas digitales a efecto de que sean ellas quienes desvirtúen la existencia de una relación laboral y reafirmen la existencia de autonomía en el control y dirección; acrediten la inexistencia de sanción, y acreditar que los repartidores trabajan por cuenta propia (no por cuenta ajena (ajenidad en los frutos, riesgos, mercado, titularidad en la organización y utilidad patrimonial)).

Adicionalmente, delimitar derechos mínimos que deben ser normados por ley, para los trabajadores de plataformas digitales, como regular el poder de dirección que ejercen las plataformas digitales, que estos se puedan alinear a los derechos fundamentales de las personas y los trabajadores (partiendo con el derecho a la dignidad de la persona y el trabajador).

Incluir los derechos vinculados a:

- La delimitación de jornadas máximas de trabajo y la delimitación de descanso semanal obligatorio, siguiendo como guía y realizando una aplicación semejante a la que prescriben los convenios OIT Nro. 1 y Nro. 30 que se refieren a jornadas máximas en determinados listados de industrias. Y señalar que, el tiempo que se trabaje por encima de dicho límite legal, sea considerado como horas extra, y pagados de forma especial.

Asimismo, la normativa debe definir qué es lo que se considera como tiempo efectivamente laboral para las plataformas digitales, y reconocer la prestación del servicio desde que el repartidor se conecta a la plataforma y se encuentra a la espera de la asignación de pedidos hasta la culminación de cada pedido, y de esta manera reconocer la existencia de una jornada flexible, variable, acumulativa y atípica, ello atendiendo a la naturaleza de las actividades de la plataforma los repartidores podrán elegir la cantidad de horas que prestarán servicios y en los lugares que les convenga.

- La remuneración: tomando en cuenta las características variables de los servicios, pero a efectos de suprimir la precariedad en la que se desenvuelven a la fecha los repartidores de plataformas digitales, sea necesario la fijación de un salario mínimo que le permita cubrir por lo menos sus necesidades básicas para subsistir, ello en relación a una cantidad de horas mínimas trabajadas, y el trabajo en sobretiempo, o en horas punta, debería ser pagado con una sobretasa por la efectiva prestación de servicios, asimismo, regular que conceptos se consideran como remunerativos dentro de la prestación de servicios.
- Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo: que las empresas vinculadas a las plataformas digitales analicen y establezcan los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con ello, preparen a sus trabajadores, los capaciten periódicamente, entreguen equipos de protección personal, y se les apertura un canal donde puedan comunicar y recibir respuestas

efectivas en caso de accidentes de trabajo. Asimismo, a los trabajadores se les debe contratar los respectivos seguros de salud y seguro contra accidentes.

- Garantizar derechos sindicales: las plataformas deberían respetar y garantizar el derecho de sindicalización de sus trabajadores, garantizar un efectivo respeto de la libertad sindical, negociación colectiva con los representantes sindicales, y el derecho a huelga, ello para buscar mejoras en las condiciones de trabajo y mejoras económicas.
- Reconocer el derecho de los trabajadores de plataformas a conocer la información de la empresa (cuáles son las condiciones de trabajo, métodos de calificación y estado de su reputación digital).
- Derecho de los trabajadores de gozar de la protección contra despidos arbitrarios, señalando parámetros que le permitan conocer, defenderse e impugnar decisiones, en caso se le inicie un procedimiento disciplinario que terminaría en la desactivación permanente de la cuenta (equiparando esta situación al despido).
- Por otro lado, sería importante señalar, la obligación de crear canales de comunicación entre las plataformas y los trabajadores, que les permitan no solo comunicar sus dudas, inquietudes o reclamos, sino también que sirva de medio para que la plataforma comunique a los trabajadores sobre posibles modificaciones que se realicen en el algoritmo que pueda repercutir directamente en las relaciones laborales (como la modificación de tarifas de transporte o las formas de calificación).

Siendo estos los pilares mínimos que se deben considerar al momento de plantear una regulación que englobe a los trabajadores de plataformas digitales de reparto y a otras plataformas, como una primera propuesta normativa que llegue a sentar bases para un trabajo digno en las nuevas economías digitales y fomente la dignidad, equidad y justicia, frente a la precariedad laboral que hasta la fecha sigue presente en la realidad peruana y global.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Conforme se ha desarrollado a lo largo del presente trabajo, las plataformas digitales de reparto forman parte del grupo de las plataformas de trabajo bajo demanda vía apps (*work on demand via apps*) en la categoría off-line, y por la propia naturaleza de este tipo de negocio digital, prestan un servicio subyacente comercial (servicio de reparto de bienes) y para lograr este fin, necesitan contar con gran cantidad de mano de obra (los repartidores o riders) a los que no contrata como trabajadores, por el contrario, los contrata como trabajadores autónomos o meros empresarios independientes.

SEGUNDA: Del análisis realizado a las formas de contratación y a las prestaciones realizadas por los repartidores de las plataformas digitales, se ha configurado la existencia del elemento prestación personal de servicios y remuneración, y realizando el test de laboralidad, se determinó la existencia de indicios de subordinación en este nuevo tipo de trabajo, configurándose de forma novedosa el poder de dirección, sanción y fiscalización que ejerce la plataforma digital por medio de su algoritmo; que es el que dirige y coordina todas las actividades de la plataforma; una forma diferente y poco convencional a la que se conocía anteriormente.

TERCERA: A pesar de la existencia de los indicios de subordinación en el trabajo de los repartidores de las plataformas digitales de reparto este elemento por sí solo no logra mitigar la presencia de autonomía en el ejercicio de las funciones de los repartidores, ya que, estos todavía presentan rasgos de autonomía, lo que hace debilitar la postura de la existencia de una relación laboral, que coloca la balanza jurídica en un estado de empate, necesitando de nuevos indicios de laboralidad que coloque la balanza a favor de la existencia de una relación laboral.

CUARTA: Se determino la necesidad de considerar el elemento ajenidad, en sus diferentes formas (ajenidad en los frutos, en los riesgos, en el mercado, en la utilidad patrimonial y en la titularidad de la organización), como un elemento esencial para lograr desvirtuar la tesis de las plataformas digitales que señala que los repartidores son autónomos o auténticos empresarios quienes asumen por su cuenta los riesgos y frutos de los servicios.

QUINTA: Sumando el análisis de los rasgos de los elementos de subordinación y ajenidad, se logra corroborar la existencia de una relación de trabajo en las plataformas digitales de reparto, que por su propia naturaleza no puede ser incluida en la normativa

laboral peruana vigente (régimen laboral de la actividad privada), ya que, estas nuevas formas de trabajo, si bien presentan rasgos de laboralidad, no se configuran tal y como lo hacen las antiguas formas de trabajo (de la primera y segunda revolución industrial), por el contrario, presentan novedosas formas de prestaciones de servicios, que no pueden quedar fuera del amparo del derecho del trabajo.

SEXTA: Tomando en cuenta el análisis realizado a los proyectos de ley presentados ante el Congreso de la República del Perú, se concluye que estos no resultan ser adecuados para solucionar el problema que aqueja a los repartidores de las plataformas digitales de reparto, ya que, buscar incluirlos indiscriminadamente como trabajadores comunes de la actividad privada (en normas laborales para trabajadores de la primera y segunda revolución industrial) y no se adaptan a la realidad de estos nuevos tipos de negocios, y si bien reconocen la existencia de una relación laboral, no sustentan correctamente las razones por las cuales deberían declararse como trabajadores, deviniendo en proyectos sin bases sólidas, que busca aplicar normas tradicionales a formas de trabajo novedosas y cambiantes.

SEPTIMA: Resulta necesaria la creación de una regulación especial para las nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales, en las cuales se haga la diferencia entre la definición de los nuevos conceptos de empleador digital; así mismo se incluya la configuración de un nuevo contrato de trabajo, ante la prestación de trabajo personal, subordinada y por cuenta ajena a cambio de una remuneración, por medio de aplicaciones digitales de reparto; y también, que dicha regulación cuente con derechos básicos de trabajadores de plataformas digitales. Ya que, resulta inviable la incorporación de estos nuevos trabajadores en las normativas laborales que tenemos hasta la fecha.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda la creación de una normativa especial para los trabajadores de las plataformas digitales (T4R – Trabajadores de la Cuarta Revolución Industrial) mediante la cual se dictamine los nuevos elementos que configuren el contrato de trabajo para este nuevo grupo de trabajadores: prestación personal de servicios, remuneración, subordinación y ajenidad, ello dentro de los parámetros establecidos en la Recomendación Nro. 198 de la OIT.

SEGUNDA: En la misma normativa se regule una jornada legal máxima de trabajo en las plataformas digitales, y de esta forma regular el trabajo en sobretiempo y su remuneración pueda incrementarse proporcionalmente, dentro de nuevos porcentajes de sobretasa.

TERCERA: Se reconozca la existencia de una jornada laboral flexible, variable, acumulativa y atípica; se delimiten los tiempos que se considerarán como tiempo efectivamente laborado (desde la conexión a la plataforma, hasta la desconexión, asimismo los tiempos de descanso intermedios que no formarían parte de la jornada) y la libertad de elegir los horarios, lugares de prestación del servicio tiempos de trabajo, ello atendiendo a la naturaleza y necesidades de la plataforma.

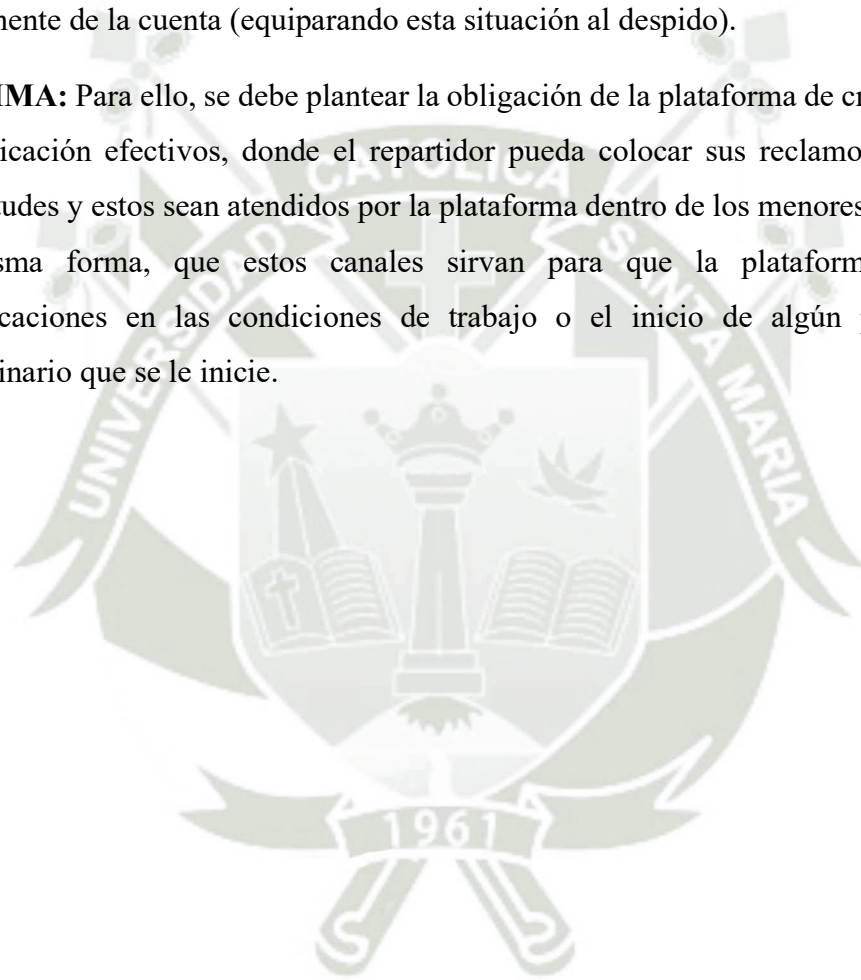
CUARTA: Se delimiten los derechos a la remuneración, tomando en cuenta las características variables de los servicios, en caso sea necesario la fijación de un salario mínimo que le permita cubrir por lo menos sus necesidades básicas para subsistir, ello en relación con una cantidad de horas mínimas trabajadas, y reconocer que el trabajo en sobretiempo y trabajo horas punta, debería ser pagado con una sobretasa por la efectiva prestación de servicios.

QUINTA: Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, partiendo por el reconocimiento de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, capacitar en materia de SST, entreguen equipos de protección personal, y se les apertura un canal donde puedan comunicar y recibir respuestas efectivas en caso de accidentes de trabajo. Asimismo, las plataformas digitales deben tener la obligación de contratar los respectivos seguros de salud y seguros contra accidentes.

SEXTA: Que la norma reconozca y garantice los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y el derecho a huelga, ello para buscar mejoras en las condiciones de trabajo y mejoras económicas (para ello será necesaria la modificación del artículo 1

de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento en cuanto al ámbito de aplicación); asimismo el derecho de los trabajadores de plataformas a conocer la información de la empresa (cuáles son las condiciones de trabajo, métodos de calificación y estado de su reputación digital); y el derecho de los repartidores de gozar de la protección contra despidos arbitrarios, señalando parámetros de los nuevos procedimiento disciplinario que inicie la plataforma y le permita al repartidor conocer las faltas, defenderse e impugnar las decisiones o sanciones, que podrían llevar a la desactivación permanente de la cuenta (equiparando esta situación al despido).

SEPTIMA: Para ello, se debe plantear la obligación de la plataforma de crear canales de comunicación efectivos, donde el repartidor pueda colocar sus reclamos denuncias o inquietudes y estos sean atendidos por la plataforma dentro de los menores tiempos, y de la misma forma, que estos canales sirvan para que la plataforma comunique modificaciones en las condiciones de trabajo o el inicio de algún procedimiento disciplinario que se le inicie.



REFERENCIAS

- Aragón, L. A. (09 de Noviembre de 2021). *Congreso de la República*. Obtenido de Proyectos de Ley: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/667>
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13-55. doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arroyo, E., & Najar, C. (2020). *Implicancias laborales y tributarias de la economía colaborativa en las plataformas digitales que prestan servicios en el Perú [Tesis de maestría, Universidad Neumann]*. Repositorio Institucional, Tacna. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12892/199>
- Beltran de Heredia, I. (2018). Economía de las Plataformas (platform economy) y contrato de trabajo. *Actas XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social. Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Barcelona, España, 1-87.
- Beltrán de Heredia, I. (13 de Junio de 2018). *Una Mirada crítica a las relaciones laborales*. Obtenido de Blog de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: <https://ignasibeltran.com/2018/06/13/riders-take-eat-easy-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-nota-al-caso-pimlico-plumbers-uk/>
- Beltrán Pacheco, J. (2003). Contratos nominados (Segunda Parte). En G. Jurídica, *Código Civil Comentado. Tomo IX* (págs. 160-161). Lima: Gaceta Jurídica. Recuperado el 28 de noviembre de 2024, de <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>
- Blancas Bustamante, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el empleo*. Lima: Palestra Editores.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://iuslatin.pe/wp-content/uploads/2023/05/LECCIONES-DE-DERECHO-DEL-TRABAJO.pdf>

- Carballo Mena, C. (2019). Vestigios del trabajo dependiente a propósito del escrutinio judicial de Uber Technologies, Inc, y Dynamex Operations West, Inc. *Revista latinoamericana de derecho social. Versión Online*, 3-34.
- Castillo, J., Morillo, A., & Criollo, J. (2022). *El contrato de trabajo y la contratación laboral: Desarrollo normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Cavalié Cabrera, P. (2020). A vueltas con la ajenidad de los riesgos laborales en el Perú: Apuntes en tiempos de Covid-19. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 15-46. Obtenido de https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/a-vueltas-con-la-ajenidad-de-los-riesgos-laborales-en-el-peru-apuntes-en-tiempos-del-covid-19/
- Chubb Seguros Perú S.A. (2024). *Seguros para individuos y familias en Perú: Accidentes*. Obtenido de Chubb: <https://www.chubb.com/pe-es/personas-y-familias/accidentes.html>
- Comisión Europea. (2016). *COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Bruselas: Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52016DC0356>
- Congreso de la República del Perú. (1984). *Código Civil Peruano*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2023). *Dictamen en Minoría respecto los Proyectos de Ley Nro. 018/221-CR, Nro. 667/2021-CR, Nro. 842/2021-CR y Nro. 1536/2021-CR*. Lima: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/18>
- Diario La República. (2023). *MTPE: autorizan creación de sindicato de trabajadores por delivery*. Obtenido de Diario La República: <https://larepublica.pe/economia/2023/12/01/ministerio-de-trabajo-autorizan-la-creacion-de-sindicato-de-trabajadores-por-delivery-rappi-pedidos-ya-didi-food-atmp-46035>

- Diario Oficial el Peruano. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Editora Perú.
Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>
- Diario Oficial El Peruano. (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Dinegro Martinez, A. (2022). *El desafío de regular las plataformas en Perú. Iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas digitales de taxi y delivery 2000-2021*. Lima: Fundacion Friedrich Ebert - Perú, Observatorio de Plataformas - Perú.
- El Mundo. (2021). *Los 100 días de la Ley Rider: Deliveroo abandona España mientras Glovo, Just Eat y Uber comienzan "una pelea por sus clientes"*. Recuperado el 24 de noviembre de 2024, de El Mundo: <https://www.elmundo.es/economia/ahorro-y-consumo/2021/11/29/619d14f5e4d4d844128b45ec.html>
- Ermida Uriarte, Ó., & Hernández Álvarez, Ó. (2016). Crítica a la Subordinación. En P. Kurczyn Villalobos, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (págs. 269-297). México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>
- Fairwork. (2023). *Fairwork Perú Puntuaciones 2023: Estándares laborales en la economía de plataformas*. Fairwork, Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.
- Gobierno de España - Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones de las Cortes. (2021). *Real Decreto-ley 9/2021*. Madrid: Jefatura del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>
- Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataformas y su regulación en la Argentina*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- González Ortega, S. (2017). Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. *TEMAS LABORALES* núm 138, 85-123.

- Great Place to Work. (2023). *Los Mejores Lugares para Trabajar en Perú 2023*. Obtenido de Great Place To Work: <https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-per%C3%BA/2023/pedidosya>
- Juzgado de lo Social Nro. 11 de Barcelona. (2018). *Sentencia 213-2018 de 29 May. 2018, Rec. 652/2016*. Obtenido de laleydigital: https://cuadernosdederechoparaingenieros.com/wp-content/uploads/10_SJS213-2018.pdf
- Lavinia Blajan, R. (2017). Las relaciones laborales dentro de la economía colaborativa. Breve alusión a la seguridad social. *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, 194-217. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468240>
- Legifrance. (2019). *LEY N° 2019-1428 de 24 de diciembre de 2019 sobre orientación a la movilidad*. Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de Legifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574>
- Lopez, E. (2022). *Redefinición de la Relación Laboral: Análisis del Trabajo en las plataformas digitales de servicios. Un enfoque de justicia y equidad [Tesis de doctorado, Universitat de Barcelona]*. Repositorio institucional, Barcelona, España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/2445/193608>
- Lora Álvarez, G., & Ávalos Rodríguez, B. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 156-168. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12197>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Resolución Ministerial N.º 133-2024-TR*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/5931303-133-2024-tr>
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OIT. (1930). *C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*. Ginebra. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C029

- OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ojeda Avilés, A. (2007). Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. *Revista DERECHO PUCP*, N° 60, 375-402.
- Pacheco Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13(1), 29-54.
- Pacheco-Zerga, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. En J. Zavala, *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (págs. 589-607). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/3874>
- Paredes, S. (12 de Agosto de 2021). Proyecto de Ley Nro. 018-2021-CR. Lima, Lima, Perú: Congreso de la República del Perú.
- Pasco, M. (2004). La norma más favorable: su determinación. *Derecho PUCP (edición 57)*, 339-367.
- PedidosYa. (2024). *Quiénes somos*. Recuperado el 24 de noviembre de 2024, de PedidosYa: <https://www.pedidosya.com.pe/about>
- Pla Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Desalma.
- Poder Judicial de la Nación - Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 37. (2019). *Sentencia Interlocutoria definitiva Nro. 1141*. Obtenido de Ilaw Network: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/000085303.pdf>
- Poder Judicial del Perú. (1996). *Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 26636*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/eb03dc0046a8b6288f61ffac1e03f85e/Ley+N%C2%B0+26636+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=eb03dc0046a8b6288f61ffac1e03f85e>

- Poder Judicial del Perú. (21 de abril de 2022). *Casación Laboral N° 09636-2019 Lima*.
Obtenido de Gaceta Jurídica:
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20LABORAL%20N%C2%BA09636-2019-LIMA_LALEY-.pdf
- Puntriano Rosas, C. (2019). *La subordinación en las nuevas plataformas de servicios*.
Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rappi. (29 de Noviembre de 2024). *Sobre Nosotros*. Obtenido de Rappi:
<https://about.rappi.com/es/sobre-nosotros>
- Rappi, Inc. (2024). *Terminos y condiciones de uso de la aplicación "Soy Rappi"*. Obtenido
de Rappi: <https://legal.rappi.com/co/peru/terminos-y-condiciones-rappitenderos-2/>
- Rivera Muñoz, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos)*. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/f82b9afe-5d7a-4386-93bf-cc5142e5d86d>
- Rojo Torrecilla, E. (2019). *EL NUEVO Y CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO. UNA MIRADA ABIERTA Y CRÍTICA A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES*. Obtenido de El blog de Eduardo Rojo:
<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/la-regulacion-contractual-de-los.html>
- Rosenbaum Carli, F. (2023). El reloj invisible: tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la Economía de plataformas. *Revista Trabajo, Personas, Derecho, Mercado*, 95-119.
- Rosenbaum, F. (2020). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. (Tesis doctoral, Universidad de Salamanca)*. Repositorio Institucional de la Universidad de Salamanca, Salamanca.
- Ruiz Riquero, J. (2013). Luces y sombras en la Aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana. *Soluciones Laborales Nro. 64*, 100-114.

- Sánchez-Rodas, C. (2001). El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Laborales*, 37-60.
- Sánchez-Urán Azaña, Y. (2019). Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Núm. 143*, 17-42. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14352/13471>
- Sánchez-Urán, Y. (2018). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. *Revista La Ley, Unión Europea*, 3,7,8. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14352/18414>
- Sanguineti Raymond, W. (1997). *Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos*. Lima: ARA Editores. Obtenido de <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/08/ct-y-nsp-libro-para-blog-definitivo.pdf>
- Sanguineti Raymond, W. (2021). El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales. *Revista LABOREM N.º 24-2021*, 75-87.
- SCOCAL. (2018). *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court, S222732*. Recuperado el 29 de noviembre de 2024, de <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>
- Suárez Corujo, B. (2018). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 37-66.
- Todolí Signes, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Todolí Signes, A. (2021). Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los Algoritmos. *IUSLabor nro. 2*, 28-65. Obtenido de <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02>
- Todolí, A. (2018). *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la Laboralidad del Rider*. Obtenido de Argumentos en Derecho Laboral. Blog coordinado por

Adrián Todolí: <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.

Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2022). *Sentencia No.: 172/2022*. Obtenido de Poder Judicial de Nicaragua: <https://www.poderjudicial.gob.ni/w2013/images-temp/tnla220822.pdf>

Tribunal Supremo. Sala de lo Social de Madrid. (2020). *STS 2924/2020*. Obtenido de Centro de documentación judicial: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Tudela, A. (28 de Marzo de 2021). Proyecto de Ley Nro. 1536/2021-CR. Lima, Lima, Perú: Congreso de la República del Perú. Obtenido de Proyectos de Ley: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/1536>

Uber. (11 de Septiembre de 2019). *Actualización sobre la Ley AB5*. Obtenido de Uber - Sala de Prensa: <https://www.uber.com/newsroom/ab5-update/>

Veselinov Terziev, A. (2020). *Autónomos o trabajadores por cuenta ajena: ¿Qué son los "riders"?* (Tesis de grado, Universidad de Valladolid). Repositorio Institucional de la Universidad de Valladolid, Segovia.



Rappi, Inc.

Términos y Condiciones de Uso de la Aplicación “Soy Rappi”

CONSIDERACIONES GENERALES

RAPPI S.A.C. (en adelante, “Rappi”), identificada con RUC N° 20602985971, con domicilio fiscal en Calle Germán Schreiber 276 San Isidro, Lima, Perú. Rappi es la operadora y administradora de la Aplicación “Soy Rappi” y la Plataforma Rappi en la República del Perú.

El presente documento contiene los Términos y Condiciones de Uso de la Aplicación “Soy Rappi” (en adelante, “Términos y Condiciones”).

NATURALEZA

Los presentes Términos y Condiciones regulan la autorización de uso de la Aplicación “Soy Rappi” que otorga Rappi a los Repartidores Independientes.

DEFINICIONES

Para los efectos de los presentes Términos y Condiciones se entiende por:

1. **Aliado Comercial.** Persona natural o jurídica que exhibe, ofrece y comercializa productos y/o servicios a través de la Plataforma Rappi, y/o solicita la gestión de entrega de sus productos por parte del Repartidor Independiente a través de la Plataforma Rappi y/o sus canales propios.
2. **Aplicación “Soy Rappi”.** Aplicación por medio de la cual los Repartidores Independientes, de manera libre, voluntaria, y autónoma, pueden visualizar y aceptar la gestión de los pedidos solicitados por los Usuarios/Consumidores por medio de la Plataforma Rappi.
3. **Ganancia.** Significa la suma percibida por el Repartidor Independiente por concepto de valor del servicio de reparto y propina en cada pedido gestionado a través de la Aplicación “Soy Rappi”.
4. **Incentivos.** Campañas comerciales dirigidas a los Repartidores Independientes con el fin de incentivar la conexión y uso de la Aplicación “Soy Rappi” por parte de los mismos.
5. **Mandante.** Se refiere a los Usuarios/Consumidores y a los Aliados Comerciales.
6. **Plataforma Rappi.** Plataforma virtual, compuesta por una aplicación para dispositivos móviles y una página web, por medio de la cual los Aliados Comerciales exhiben, ofrecen y comercializan productos y

servicios para que éstos sean adquiridos por los Usuarios/Consumidores.

7. **Repartidores Independientes.** Personas naturales que, en virtud de la autorización otorgada por Rappi para el uso de la Aplicación “Soy Rappi”, se conectan a la misma para, de manera libre, autónoma, y voluntaria, aceptar la gestión de los pedidos solicitados por los Mandantes.
8. **Usuarios/Consumidores.** Toda persona natural que usa la Plataforma Rappi para (i) adquirir un producto y/o servicio comercializado por un Aliado Comercial; y/o (ii) solicitar la gestión de un encargo a un Repartidor Independiente.

DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

1. En la Aplicación “Soy Rappi” se exhiben los pedidos solicitados por los Mandantes.
2. Los pedidos exhibidos en la Aplicación “Soy Rappi” son visualizados por los Repartidores Independientes, quienes pueden aceptar o rechazar, de manera libre y voluntaria, la gestión de los mismos.
3. Cuando el Repartidor Independiente acepta la gestión de un pedido, se configura un contrato de mandato remunerado entre el Mandante (Usuario/Consumidor o Aliado Comercial) que solicitó el pedido y el Repartidor Independiente, en calidad de mandatario. En virtud de dicho mandato, el Mandante (Usuario/Consumidor o Aliado Comercial) queda facultado para impartir instrucciones al Repartidor Independiente para llevar a cabo la gestión del encargo solicitado.
4. El contrato de mandato remunerado termina una vez el Repartidor Independiente lleva a cabo la gestión del encargo solicitado por el Mandante.

El Repartidor Independiente reconoce y acepta que en virtud de estos Términos y Condiciones: (i) no se encuentra obligado a realizar un número determinado de pedidos; (ii) no se garantiza que reciba un número determinado de pedidos a través de la Aplicación “Soy Rappi”; y (iii) no se le exige exclusividad respecto del uso de la Aplicación “Soy Rappi”.

El Repartidor Independiente no está obligado a aceptar ningún pedido que sea notificado a través de la Aplicación “Soy Rappi”. Sin perjuicio de lo anterior, una vez aceptada la gestión de un pedido a través de la Aplicación “Soy Rappi”, el Repartidor Independiente se compromete, en virtud del mandato configurado entre éste y el Mandante, a realizar la gestión solicitada por el Mandante, de conformidad con las especificaciones otorgadas por éste, y conforme a lo establecido en los presentes Términos y Condiciones.

El pedido se considera finalizado cuando todos los productos se han entregado al Mandante en la dirección indicada por éste al momento de solicitar el pedido,

conforme a las instrucciones del mismo y el Repartidor Independiente ha marcado el pedido como entregado en la Aplicación "Soy Rappi".

ACEPTACIÓN DE LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES

Mediante la aceptación de los presentes Términos y Condiciones, Rappi otorga una autorización de uso de la Aplicación "Soy Rappi" al Repartidor Independiente con la finalidad de permitirle gestionar de manera libre, autónoma y voluntaria los pedidos solicitados por los Mandantes. Se aclara que en el caso en el que el Repartidor Independiente no pase los filtros de verificación y seguridad de Rappi, éste podrá abstenerse de otorgar la autorización de uso de la Aplicación "Soy Rappi" al Repartidor Independiente.

Al registrarse en la Aplicación "Soy Rappi", la persona natural acepta de manera previa, expresa e informada el contenido de los presentes Términos y Condiciones en su totalidad, comprendiéndose que el acceso y uso de la Aplicación "Soy Rappi" se encuentra sujeto al cumplimiento del presente documento.

De igual manera, al aceptar los presentes Términos y Condiciones, la persona natural queda registrada en la Aplicación "Soy Rappi" como Repartidor Independiente, y se compromete a utilizar su cuenta y número de usuario (ID) en la Aplicación "Soy Rappi" de manera personal. El Repartidor Independiente se abstendrá de utilizar otra cuenta de la que no sea el titular registrado y/o facilitar el acceso y uso de su cuenta personal a otra persona.

Los menores de edad (menores de 18 años) no podrán, bajo ningún supuesto, ser autorizados al uso de la Aplicación "Soy Rappi" y por lo tanto no podrán ser usuarios de la Aplicación "Soy Rappi".

AUTONOMÍA

Estos Términos y Condiciones se rigen por las leyes de la República del Perú, y por su naturaleza jurídica no generan relación laboral y/o de prestación de servicios entre Rappi y los Repartidores Independientes. De igual forma, tampoco generan relación de representación o de mandato entre Rappi y los Repartidores Independientes.

El Repartidor Independiente reconoce y acepta que no es empleado de Rappi, de los Mandantes, ni de los terceros a favor de las cuales preste sus servicios a través de la Aplicación "Soy Rappi". En virtud de la autorización de uso de la Aplicación "Soy Rappi", el Repartidor Independiente reconoce y entiende que (i) tiene la libertad de seleccionar los tiempos, la frecuencia, y las zonas en los que desea conectarse a la Aplicación "Soy Rappi" para ser notificado de los pedidos realizados por los Mandantes; y (ii) tiene la facultad de determinar la manera en que se llevan a cabo los pedidos aceptados por éste y los medios por los cuales

se completan dichos pedidos, de acuerdo con la ley peruana y los presentes Términos y Condiciones.

En virtud de lo anterior, el Repartidor Independiente, en calidad de independiente, deberá cumplir con toda la legislación vigente aplicable a los trabajadores independientes.

RELACIÓN JURÍDICA CON EL MANDANTE

En el momento en el que el Repartidor Independiente, por medio de la Aplicación "Soy Rappi", acepta la gestión de un pedido, se configura un contrato de mandato remunerado. En dicho mandato, el Usuario/Consumidor o el Aliado Comercial ostenta la calidad de mandante, y el Repartidor Independiente, la calidad de mandatario, entendiéndose que el Mandante queda facultado para impartir todas las instrucciones que sean necesarias al Repartidor Independiente para la ejecución del encargo solicitado.

En virtud de la relación contractual de mandato que se genera entre el Repartidor Independiente y el Mandante, el Repartidor Independiente se obliga a ejecutar el pedido solicitado por aquél por cuenta y riesgo propio, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1790 y siguientes, del Código Civil Peruano.

El Repartidor Independiente acepta y reconoce que Rappi es única y exclusivamente la administradora y operadora de la Aplicación "Soy Rappi", entendiéndose que, como se mencionó anteriormente, la relación jurídica de mandato se configura únicamente entre el Mandante y el Repartidor Independiente (en su calidad de mandatario), condición que el Repartidor Independiente reconoce y acepta de manera expresa mediante la aceptación de los presentes Términos y Condiciones.

DERECHOS DEL REPARTIDOR INDEPENDIENTE

En virtud de estos Términos y Condiciones el Repartidor Independiente tiene derecho a:

1. Acceder a la Aplicación "Soy Rappi", siempre y cuando cumpla con los presentes Términos y Condiciones.
2. Recibir las Ganancias generadas a través de la Aplicación "Soy Rappi" en la cuenta bancaria registrada por el Repartidor Independiente para dicho fin. Rappi notificará al Repartidor Independiente la fecha en la que se realizará la transferencia de las ganancias a éste. El Repartidor Independiente podrá consultar las ganancias generadas a través de la sección "Mis Ganancias" al interior de su cuenta en la Aplicación "Soy Rappi".

3. Acceder a un canal de servicio al cliente y soporte con el fin de interponer las quejas y reclamos que pueda tener con relación al uso de la Aplicación "Soy Rappi".
4. Disponer de un canal de comunicación con los Usuarios/Consumidores durante la gestión de los encargos solicitados por éstos a través de la Plataforma Rappi. El Repartidor Independiente acepta que Rappi se comunique con éste y/o con el Usuario/Consumidor durante la gestión de un pedido con el fin de facilitar la gestión de éste y la comunicación entre el Repartidor Independiente y el Usuario/Consumidor.
5. Calificar tanto al Usuario/Consumidor como al Aliado Comercial al finalizar la gestión del pedido.
6. Asistir a los talleres dispuestos por Rappi sobre seguridad vial, uso de la aplicación, entre otros.
7. Ser tratado con respeto en todo momento por parte del Usuario/Consumidor y el Aliado Comercial. Rappi está comprometida con la promoción de un entorno libre de acoso en todas las interacciones que medie la plataforma, incluido el acoso sexual, verbal, físico y cualquier otra forma de conducta inapropiada. Tampoco es admisible el uso de lenguaje ofensivo, insultos, amenazas y cualquier forma de comunicación que pueda considerarse acosadora o intimidante en contra del repartidor independiente. Las faltas relacionadas con acosos y malos tratos por parte de Usuarios/Consumidores y Aliados Comerciales podrán ser reportadas a través del botón antiacoso dispuesto para ellos en la Aplicación "Soy Rappi".

DEBERES DEL REPARTIDOR INDEPENDIENTE

En virtud de estos Términos y Condiciones el Repartidor Independiente se obliga a:

1. Suministrar información real y fidedigna al momento de registrarse en la Aplicación "Soy Rappi" y siempre que sea solicitada por Rappi y/o por los Mandantes.
2. Tener un documento de identidad válido (Documento de Identidad, Carnet de Extranjería, o PTP) original, expedido por la autoridad competente, y abstenerse de compartir dicho documento con terceros que hagan uso de la Aplicación "Soy Rappi".
3. Mantener un estatus migratorio legal en Perú de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables que le permita prestar servicios a los Mandantes a través de la Aplicación "Soy Rappi".
4. Entregar el producto proporcionado por el Aliado Comercial y conforme a las características y especificaciones indicadas por los Usuarios/Consumidores al momento de realizar la solicitud del pedido.
5. Abstenerse de divulgar o permitir que se conozcan los datos e información registrada en su cuenta en la Aplicación "Soy Rappi" como el usuario, el número de cuenta (ID), el nombre, el correo electrónico, u otros que permitan el acceso por parte de terceros.

6. Abstenerse de utilizar la información de terceros para registrarse y/o hacer uso de la Aplicación "Soy Rappi".
7. En el caso en el que el Repartidor Independiente tenga acceso a los datos personales de los Mandantes, deberá abstenerse de tratar los datos personales para finalidades distintas a la gestión de los pedidos.
8. Registrar una cuenta bancaria en la Aplicación "Soy Rappi" con el fin de que sus Ganancias puedan ser transferidas a la misma. Se aclara que Rappi no es responsable en el caso en el que no sea posible transferir las Ganancias en los términos señalados previamente al Repartidor Independiente por circunstancias propias de la entidad bancaria respectiva.
9. En el caso en el que el Repartidor Independiente utilice un carro o moto como medio de transporte para la gestión de los pedidos solicitados por los Mandantes, éste deberá mantener vigente y actualizada la información relacionada con el vehículo utilizado, tal como la licencia de conducir, tarjeta de propiedad, revisión técnica, SOAT, entre otros. Se aclara que esta información podrá ser solicitada por Rappi al Repartidor Independiente en cualquier momento y el Repartidor Independiente estará obligado a enviarlo.
10. Realizar la prestación de los servicios a favor de los Mandantes con el vehículo que se encuentra registrado en su cuenta en la Aplicación "Soy Rappi". Se aclara que el vehículo utilizado por el Repartidor Independiente para prestar los servicios a favor de los Mandantes es elegido a discreción de éste.
11. Cumplir con las normas de tránsito y convivencia en la ejecución de los pedidos aceptados y gestionados a través de la Aplicación "Soy Rappi".
12. Realizar la gestión de los encargos solicitados por los Mandantes de conformidad con las condiciones e instrucciones impartidas por éstos durante la ejecución del contrato de mandato.
13. Informar al Mandante sobre cualquier aspecto que afecte la gestión del encargo solicitado por este último, incluyendo pero sin limitarse a, tiempo de entrega, calidad y/o precio de los productos, productos disponibles, entre otros.
14. Abstenerse de solicitar a los Mandantes información personal y/o relacionada con la información de acceso a sus cuentas.
15. Informar a Rappi a través de los medios establecidos sobre el uso de su cuenta personal en la Aplicación "Soy Rappi" por parte de terceros en el momento en que se tenga conocimiento de dicha circunstancia.
16. Abstenerse de consumir bebidas alcohólicas, alucinógenos, narcóticos, y demás sustancias que puedan afectar su estado psicológico normal, siempre que el Repartidor Independiente se encuentre conectado a la Aplicación "Soy Rappi" y durante la gestión de los pedidos solicitados por los Mandantes.
17. Aportar una foto legible y completa de la factura del pedido cuando esto sea requerido durante la gestión de un pedido.
18. Exigir el documento de identidad al Usuario/Consumidor cuando el pedido que entregue incluya bebidas alcohólicas, cigarros, productos que contengan tabaco, vapeadores, y/o cualquier producto restringido.

En el caso en el que el Usuario/Consumidor no presente su documento de identidad al Repartidor Independiente, éste se abstendrá de entregarle los productos.

19. Entregar el pedido junto con la boleta o factura de los productos solicitados, siempre y cuando la misma haya sido entregada por parte del Aliado Comercial al Repartidor Independiente.
20. Abstenerse de realizar reportes o brindar información relacionada con la gestión de los pedidos a través de la Aplicación "Soy Rappi" que no correspondan a la realidad con respecto a las Ganancias, los Incentivos, el programa de referidos, y en general con el uso de la Aplicación "Soy Rappi".
21. Abstenerse de realizar acciones tales como coludirse con los Mandantes, el personal de Rappi, el personal de los Aliados Comerciales, y/o terceros, entre otros, con el fin de obtener un provecho indebido y un enriquecimiento sin causa.
22. Abstenerse de realizar pagos de deuda por un valor superior a la deuda existente del Repartidor Independiente en su cuenta en la Aplicación "Soy Rappi". Se aclara que en el caso en el que el Repartidor Independiente realice un pago de deuda superior al valor de la deuda existente en su cuenta, este pago podrá ser retenido, junto con el pago de las Ganancias, hasta tanto el Repartidor Independiente no acredite a Rappi el origen de dichos recursos.
23. Reportar información relacionada con presuntos hechos constitutivos de fraude por parte de terceros y/o Repartidores Independientes a través de los canales disponibles.
24. Abstenerse de comportarse de manera irrespetuosa, agresiva, y/o violenta con los Mandantes, el personal de Rappi, y/o los demás Repartidores Independientes en todo momento y lugar.
25. Utilizar el espacio público y los espacios privados de los Aliados Comerciales, de Rappi y/o de terceros conforme a la ley vigente, la sana convivencia y las indicaciones de los Aliados Comerciales, Rappi y los terceros correspondientes.
26. Usar la Aplicación "Soy Rappi" única y exclusivamente en los términos y para las finalidades descritas en los presentes Términos y Condiciones.
27. Respetar todos los elementos de propiedad intelectual de Rappi, obligándose a no realizar ningún tipo de ingeniería inversa, descompilación, derivación de código fuente, o similares en la Aplicación "Soy Rappi" y/o en la Plataforma Rappi, así como utilizar aplicaciones que alteren la ubicación del Repartidor Independiente en la Aplicación "Soy Rappi" y/o realizar prácticas que tengan como objetivo o resultado alterar la ubicación de éste.
28. Abstenerse de reproducir o disponer de cualquier signo distintivo o propiedad intelectual de titularidad de Rappi, sin la autorización previa y expresa por parte de este último.
29. Cumplir las disposiciones normativas locales dependiendo del lugar en donde se conecte y utilice la Aplicación "Soy Rappi".

30. Actuar de manera respetuosa en todo momento en sus interacciones con Usuario/Consumidores y Aliados Comerciales. Rappi está comprometida con la promoción de un entorno libre de acoso en todas las interacciones que medie la plataforma, incluido el acoso sexual, verbal, físico y cualquier otra forma de conducta inapropiada. Tampoco es admisible el uso de lenguaje ofensivo, insultos, amenazas y cualquier forma de comunicación que pueda considerarse acosadora o intimidante en contra de Usuario/Consumidores y Aliados Comerciales.

OBLIGACIONES DE RAPPI

En virtud de estos Términos y Condiciones Rappi se obliga a:

1. Otorgar la autorización de uso de la Aplicación "Soy Rappi" a los Repartidores Independientes que cumplan con lo dispuesto en los presentes Términos y Condiciones.
2. Poner a disposición de los Repartidores Independientes los Términos y Condiciones de uso de la Aplicación "Soy Rappi" de forma actualizada, e informar las modificaciones que se realicen a los mismos.
3. Abstenerse de realizar cualquier acto discriminatorio en contra de los Repartidores Independientes por motivos de raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, afiliación sindical y/o política, religión, edad, salud, o cualquier otra condición.
4. Abstenerse de suspender la cuenta de un Repartidor Independiente en la Aplicación "Soy Rappi" por el solo hecho de ejercer el derecho de asociación.
5. Disponer de canales de atención a través de los cuales los Repartidores Independientes puedan presentar quejas y reclamos relacionados con la Aplicación "Soy Rappi", los Mandantes, y/o los pedidos gestionados por éstos.
6. Disponer de un canal a través del cual el Repartidor Independiente se pueda comunicar con los Usuarios/Consumidores a través de la Aplicación "Soy Rappi" durante y para la gestión de los pedidos solicitados por éstos.
7. Disponer de una sección al interior de la Aplicación "Soy Rappi" por medio de la cual los Repartidores Independientes puedan consultar sus Ganancias y su balance.
8. Realizar la transferencia de las Ganancias generadas por los Repartidores Independientes a través de la Aplicación "Soy Rappi" teniendo en cuenta las fechas y plazos previamente informados.
9. Informar a los Repartidores Independientes la frecuencia y el día en que se realizará la transferencia de las Ganancias generadas a través de la Aplicación "Soy Rappi".
10. Promover un entorno libre de acoso en todas las interacciones que medie la plataforma, incluido el acoso sexual, verbal, físico y cualquier otra forma de conducta inapropiada.

GANANCIAS Y DEUDAS DEL REPARTIDOR INDEPENDIENTE

Como contraprestación por la gestión del pedido, el Mandante le paga al Repartidor Independiente una Ganancia, la cual se exhibe en la Aplicación “Soy Rappi” de forma previa a la aceptación de cada pedido por parte del Repartidor Independiente.

Se aclara que el valor otorgado por el Mandante por concepto de propina es de carácter voluntario y le corresponde en un cien por ciento (100%) al Repartidor Independiente, sin importar el método de pago utilizado por el primero. Rappi no interfiere ni retiene las propinas pagadas al Repartidor Independiente.

Rappi le transfiere semanalmente al Repartidor Independiente el valor total de la Ganancia generada por éste durante la semana inmediatamente anterior, a la cuenta bancaria registrada en la Aplicación “Soy Rappi”. Esta transferencia se realiza en virtud del mandato de recaudo y pago que el Mandante y/o el Repartidor Independiente le otorgan a Rappi para efectuar la misma.

Cuando el pedido es pagado en efectivo, el Repartidor Independiente realiza el recaudo del valor total del pedido, y se le genera una deuda por dicho valor hasta tanto no realiza el depósito del mismo, el cual lo puede realizar a través de los canales dispuestos por Rappi para tal fin.

La transferencia de la Ganancia al Repartidor Independiente utilizando métodos de pago que se procesen a través del sistema de pagos de bajo valor es realizada por Rappi en su condición de prestador de servicios de pago conforme a la regulación aplicable para los sistemas de pago de bajo valor.

Rappi se reserva el derecho de ajustar o retener las Ganancias del Repartidor Independiente, en todo o en parte, cuando se evidencie o haya indicios de que el Repartidor Independiente ha defraudado o abusado de la Aplicación “Soy Rappi”, la Plataforma Rappi, a los Aliados Comerciales, y/o a los Usuarios/Consumidores, o ha intentado defraudar o abusar de los mismos.

INCENTIVOS

Rappi podrá, a su entera discreción, realizar diferentes campañas de Incentivos con el fin de incentivar el uso y conexión de los Repartidores Independientes a la Aplicación “Soy Rappi”, ofreciendo diferentes beneficios.

Los Incentivos disponibles y las condiciones aplicables a los mismos se exhiben a los Repartidores Independientes en la sección de “Mis Recompensas” al interior de la Aplicación “Soy Rappi”. A menos de que se indique lo contrario, los Repartidores Independientes se deben registrar en los Incentivos para poder participar de los mismos.

Si el Repartidor Independiente cumple con las condiciones del Incentivo en el que se registra previamente, puede obtener los beneficios del mismo, comprendiéndose que la ganancia obtenida se verá reflejada en las ganancias generadas por el Repartidor Independiente a través de la Aplicación "Soy Rappi".

El Repartidor Independiente reconoce y acepta que la ganancia obtenida en virtud de los Incentivos no constituye salario, en la medida en que son otorgados por Rappi con el fin de incentivar la conexión a la Aplicación "Soy Rappi", no siendo otorgados como contraprestación por la prestación de un servicio a favor de Rappi.

La transferencia por parte de Rappi al Repartidor Independiente de la ganancia generada por los Incentivos utilizando métodos de pago que se procesen a través del sistema de pagos de bajo valor, es realizada por Rappi en su condición de prestador de servicios de pago conforme a la regulación aplicable para los sistemas de pago de bajo valor.

CANCELACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE USO DE LA APLICACIÓN "SOY RAPPI"

La autorización de uso de la Aplicación "Soy Rappi" del Repartidor Independiente podrá ser revocada temporal o permanentemente por parte de Rappi por las siguientes causas:

1. Divulgar o permitir que se conozcan los datos y la información registrada en su cuenta en la Aplicación "Soy Rappi" como el número de cuenta (ID), el nombre, el correo electrónico, u otros que permitan el acceso por parte de terceros a la misma.
2. Realizar acciones delictivas o contrarias a las buenas costumbres en detrimento de los Mandantes, la Plataforma Rappi, la Aplicación "Soy Rappi", y/o cualquier otro tercero que resulte afectado por dichas acciones.
3. Afectar el patrimonio y bienes de Rappi, los Mandantes, y/o de terceros.
4. Utilizar de manera indebida la tarjeta de compras, o utilizarla para realizar un pago o retiro sin autorización de Rappi.
5. No entregar los productos solicitados por los Mandantes, bajo las condiciones e instrucciones impartidas por estos últimos.
6. Generar demoras injustificadas a los Mandantes durante el trámite de los pedidos.

7. Registrar en la Aplicación "Soy Rappi" un vehículo diferente al utilizado para la gestión de los pedidos, así como no actualizar la información requerida relacionada con el mismo.
8. Realizar reportes que no correspondan a la realidad relacionados con la gestión de los pedidos a través de la Aplicación "Soy Rappi", las Ganancias e Incentivos, el programa de referidos, y en general con el uso de la Aplicación "Soy Rappi".
9. Hacer uso indebido del programa de referidos o de los Incentivos.
10. No realizar la devolución de los productos que hacen parte del pedido en el caso en el que el mismo haya sido cancelado con posterioridad a la recepción de los productos por parte del Repartidor Independiente, o no realizar la devolución total de los pedidos cancelados.
11. Usar y/o aprovecharse del uso de la Aplicación "Soy Rappi" para hacer publicidad y/o promover empresas distintas a Rappi.
12. Adquirir los productos solicitados por los Usuarios/Consumidores en un establecimiento de comercio distinto al exhibido en la Aplicación "Soy Rappi".
13. Realizar el pago de los pedidos en puntos de venta (POS) no autorizados por los establecimientos de comercio.
14. Liberar de manera reiterada los pedidos antes de recoger los productos.
15. Liberar de manera reiterada los pedidos con posterioridad a la recepción de los productos.
16. Ingresar a su cuenta en la Aplicación "Soy Rappi" desde múltiples dispositivos de manera simultánea o sucesiva.
17. Permitir el inicio de sesión de múltiples cuentas de la Aplicación "Soy Rappi" en el mismo dispositivo.
18. Solicitar los datos personales de los Usuarios/Consumidores durante la gestión de los pedidos.
19. Comportarse de manera irrespetuosa, agresiva, y/o violenta con los Mandantes, y/o el personal de Rappi.
20. Modificar el pedido realizado por el Mandante sin la previa y expresa autorización de éste.
21. Usar las marcas, logotipos, nombres e insignias propiedad de Rappi sin autorización previa.
22. Presentar documentos de identidad inválidos, falsos, adulterados o que no correspondan con el titular de la cuenta en la Aplicación "Soy Rappi".
23. Utilizar la información de terceros para registrarse y/o hacer uso de la Aplicación "Soy Rappi" con una identidad, documentos o información de otra persona o falsa.
24. Registrar más de una (1) cuenta en la Aplicación "Soy Rappi" con los mismos datos personales.

25. Prestar, alquilar, y/o de cualquier manera permitir el uso por parte de terceros de la cuenta personal del Repartidor Independiente registrado en la Aplicación "Soy Rappi".
26. Permitir la suplantación de la cuenta del Repartidor Independiente en la Aplicación "Soy Rappi". En el caso en el que esto ocurra, el titular de la cuenta será responsable de cualquier tipo de conducta delictiva que se realice por medio de la misma.
27. Incumplir las normas de tránsito, espacio público y/o bioseguridad.
28. Incumplir las disposiciones y normas locales aplicables en los territorios en donde el Repartidor Independiente se conecte y haga uso de la Aplicación "Soy Rappi" para gestionar pedidos de los Mandantes.
29. No tener el SOAT vigente, tarjeta de propiedad, revisión técnica y/o suministrar información falsa del mismo.
30. No contar con licencia de conducir y/o suministrar información falsa de la misma.
31. Por encontrarse inmerso en un proceso penal y/o tener antecedentes penales; g) por alterar el GPS de la aplicación mediante aplicativos externos;
32. Por usar la aplicación para el lavado de activos;
33. Por no contar con un documento migratorio habilitante que le permita prestar servicios mediante la Aplicación "Soy Rappi";
34. Por prestar sus servicios bajo la influencia del alcohol, drogas u otras sustancias ilícitas que afecten la experiencia de los usuarios;
35. Por amenazar, insultar, ofender, mortificar; u hostigar de cualquier forma a los usuarios, aliados comerciales o cualquier tercero;
36. Solicitar propinas a los usuarios;
37. Por solicitar a los usuarios datos/información personal que exceda lo que requiere para prestar sus servicios y/o hacer uso de los datos/información personal de los usuarios a los que tenga acceso para fines que no han sido autorizados por los titulares;
38. No realizar la devolución de la totalidad de los productos de los pedidos cancelados;
39. Por generar cualquier daño en las instalaciones/propiedades de los aliados comerciales, usuarios o cualquier tercero;
40. Por desinstalar e instalar de manera reiterada la Aplicación "Soy Rappi" durante el mismo mes;
41. Cualquier otro tipo de causal consagrada en la normatividad peruana que amerite la cancelación de la autorización al uso de la Aplicación "Soy Rappi" y/o que sea informada al Repartidor Independiente por los medios dispuestos por Rappi para tal fin.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE LAS SUSPENSIONES DEL REPARTIDOR INDEPENDIENTE

En el caso en el que el Repartidor Independiente tenga una suspensión temporal o permanente de su cuenta, ésta será notificada por medio de la Aplicación "Soy Rappi".

Si el Repartidor Independiente considera que la suspensión se dio por un error, o, no está de acuerdo con la misma, podrá informar a Rappi a través del Centro de Ayuda con el fin de que un agente de soporte revise su caso y la información compartida. En dicho proceso de revisión, el Repartidor Independiente puede aportar las imágenes y evidencias que considere pertinentes para que sean revisados por el agente de soporte.

Una vez el caso es revisado por parte de un agente de soporte, éste le da respuesta al Repartidor Independiente a través de la Aplicación "Soy Rappi", informándole si su cuenta fue habilitada nuevamente o si de acuerdo con los presentes Términos y Condiciones, la misma debe permanecer suspendida.

EQUIPOS Y GASTOS

El Repartidor Independiente acepta y reconoce que es su exclusiva responsabilidad la adquisición de todos los equipos, accesorios, y vehículos necesarios para la gestión de los pedidos solicitados por los Mandantes.

El Repartidor Independiente acepta que es responsable de todos los costos y gastos que surjan con ocasión de la prestación de su servicio como Repartidor Independiente a favor de los Mandantes, incluyendo sin limitación los gastos relacionados con la adquisición y mantenimiento de los equipos y accesorios utilizados para la gestión de los pedidos solicitados por los Mandantes.

FUNCIONALIDADES DE LA APLICACIÓN "SOY RAPPI"

La Aplicación "Soy Rappi" tiene diferentes funcionalidades disponibles para los Repartidores Independientes. El alcance de dichas funcionalidades se encuentra disponible en el siguiente

enlace: <https://legal.rappi.com.co/peru/funcionalidades-de-la-aplicacion-soy-rappi/>

USO DE ESPACIOS DISPUESTOS POR RAPPI

El Repartidor Independiente se compromete a seguir los siguientes lineamientos al acceder a espacios dispuestos por Rappi:

1. Ser respetuoso con el personal de Rappi, personal de seguridad y los demás Repartidores Independientes que se encuentran en el espacio.
2. Respetar los horarios y reglas establecidas para el uso de los espacios.
3. Abstenerse de realizar actos que pongan en riesgo o atenten contra los bienes y la integridad de las personas que se encuentren en los espacios.
4. Abstenerse de comercializar productos y/o servicios al interior de los espacios.

5. Abstenerse de cometer cualquier tipo de acto violento, ofensivo o contrario a las buenas costumbres que puedan poner en riesgo la integridad de los bienes y las personas que se encuentren en el lugar.
6. Abstenerse de consumir bebidas embriagantes, alucinógenos, narcóticos, y demás sustancias que puedan afectar su estado psicológico normal.
7. Abstenerse de utilizar cualquier tipo de equipo de audio como parlantes o bocinas con música, así como generar niveles excesivos de ruido durante la permanencia en los espacios. Abstenerse de dejar desatendidos los artículos personales. Se aclara que Rappi y/o los operadores de los espacios no se hacen responsables por la pérdida de los artículos personales de los Repartidores Independientes.
8. Cualquier otro lineamiento comunicado en los espacios dispuestos por Rappi.

NO EXCLUSIVIDAD

Rappi no exige exclusividad a los Repartidores Independientes registrados y activos en la Aplicación "Soy Rappi" y permite a estos utilizar plataformas digitales iguales o similares a la Aplicación "Soy Rappi" para gestionar pedidos, comprendiéndose que ninguna disposición de los presentes Términos y Condiciones impedirá que ni Rappi ni el Repartidor Independiente realicen acuerdos con terceros.

De conformidad con lo anterior, Rappi no limita a los Repartidores Independientes a prestar los servicios por cuenta propia con otros negocios, consumidores o cualquier otro tercero en ningún momento, incluso si dicho negocio compite directamente con Rappi.

PRODUCTOS EXHIBIDOS EN LA PLATAFORMA RAPPI

A través de la Plataforma Rappi, los Aliados Comerciales exhiben, ofrecen y comercializan distintos productos y/o servicios, para lo cual informan a los Usuarios/Consumidores las características de los mismos para que si lo desean, puedan adquirirlos.

En los casos en que el Repartidor Independiente sea el encargado de realizar la selección de los productos solicitados por el Usuario/Consumidor, y los mismos no se encuentren disponibles en el establecimiento de comercio, en virtud del mandato entre el Usuario/Consumidor y el Repartidor Independiente, éste último deberá comunicarse con el Usuario/Consumidor a través de los canales definidos para tal fin para sugerir alternativas con las mismas características a las de los productos inicialmente seleccionados. En ese caso, el Usuario/Consumidor deberá dar su aprobación a través de la Plataforma Rappi.

ORIGEN DE LOS PRODUCTOS

Es responsabilidad del Repartidor Independiente comprar y/o recoger los productos solicitados por los Usuarios/Consumidores en el establecimiento de comercio indicado en la Aplicación "Soy Rappi", de conformidad con las instrucciones dadas por el Mandante.

El Repartidor Independiente se obliga a hacer entrega de los productos proporcionados por los en los establecimientos de comercio indicados en la solicitud del pedido, y/o conforme a las características y especificaciones indicadas por los Usuarios/Consumidores al momento de realizar la solicitud del pedido, a través del chat entre éstos y el Repartidor Independiente. De conformidad con lo anterior, el Repartidor Independiente se abstendrá de entregar imitaciones, plagios, contrabando y demás productos que no cumplan con las especificaciones legales y lo solicitado por los Mandantes.

RAPPIFAVOR, ANTOJOS, Y CAJERO ATM

En virtud de la autorización de uso de la Aplicación "Soy Rappi", el Repartidor Independiente podrá aceptar la gestión de diferentes tipos de pedidos a través de la Aplicación "Soy Rappi", tales como:

RappiFavor: El Usuario/Consumidor puede solicitarle al Repartidor Independiente recoger un paquete en una dirección específica y entregarlo en otra dirección. Se aclara que las direcciones son definidas por el Usuario/Consumidor al momento de solicitar el RappiFavor a través de la Plataforma Rappi.

Asimismo, el Usuario/Consumidor puede solicitarle al Repartidor Independiente comprar uno o varios productos en un establecimiento de comercio que no tiene una relación comercial con Rappi, o de establecimientos de comercio cuya zona de cobertura se encuentra por fuera de la dirección de entrega indicada por el Usuario/Consumidor.

ATM: el Usuario/Consumidor puede solicitarle al Repartidor Independiente realizar la entrega de una suma determinada de dinero en efectivo a la dirección indicada por el Usuario/Consumidor.

El Repartidor Independiente deberá utilizar la tarjeta de compras para realizar el retiro del dinero solicitado por el Usuario/Consumidor. En el caso en el que el Repartidor Independiente gestione pedidos de Cajero ATM con su propio dinero, libera a Rappi de cualquier responsabilidad y/o de reclamaciones por parte de los Usuarios/Consumidores y/o terceros.

COSTO DE ENVÍO

Al aceptar los presentes Términos y Condiciones, el Repartidor Independiente reconoce y acepta ser el único responsable por las obligaciones tributarias y

contables derivadas de los ingresos que obtenga en virtud de las Ganancias. En ese sentido, deberá mantener indemne a Rappi, a los Mandantes, y/o a las autoridades correspondientes, entendiéndose que deberá por los daños y/o perjuicios que sus acciones u omisiones llegaren a causar.

DISPONIBILIDAD DE LA APLICACIÓN “SOY RAPPI”

Rappi informa que la Aplicación “Soy Rappi” podría presentar limitaciones de disponibilidad y continuidad en su funcionamiento, por razones de mantenimiento o acciones que escapen al control y manejo de Rappi. En estos casos, Rappi hará todo lo que se encuentre razonablemente a su alcance para retomar el adecuado funcionamiento de la Aplicación “Soy Rappi”. Sin embargo, hace de conocimiento de los Repartidores Independientes para que tomen las precauciones correspondientes, siendo que Rappi no será responsable en los supuestos de ruptura del nexo causal establecidos por la regulación y ordenamiento legal de cada país.

Rappi adopta las medidas de seguridad necesarias y razonables para el funcionamiento de la Aplicación “Soy Rappi”. Sin embargo, estas medidas no necesariamente aseguran la ausencia de virus ni de otros elementos en la Aplicación “Soy Rappi”, introducidos por terceros, ajenos al control de Rappi, que puedan producir alteraciones en los sistemas físicos o lógicos del Repartidor Independiente, en los documentos electrónicos y ficheros almacenados en sus sistemas. En consecuencia, Rappi no será responsable en los supuestos de ruptura del nexo causal establecidos por la regulación y ordenamiento legal de cada país.

Rappi adopta diversas medidas de protección para proteger la Plataforma “Soy Rappi” y los contenidos contra ataques informáticos de terceros. No obstante, Rappi no garantiza que terceros no autorizados (utilizando ilegales o fraudulentos) no puedan conocer las condiciones, características y circunstancias en las cuales el Usuario accede a la Plataforma Rappi. En consecuencia, Rappi no será en ningún caso responsable de los daños y perjuicios que pudieran derivarse de dicho acceso no autorizado.

MODIFICACIONES

Rappi podrá modificar autónomamente y en cualquier momento aspectos formales, procedimentales o sustanciales de los presentes Términos y Condiciones, los cuales serán puestos en conocimiento de los Repartidores Independientes.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Rappi reconoce y protege los derechos fundamentales de la infancia y adolescencia en concordancia con los preceptos establecidos en el principio

quinto del Global Compact, la Convención sobre los derechos del niño, la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y en las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo infantil.

En este sentido, Rappi realizará sus mejores esfuerzos para: (i) cumplir con las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en el proceso de registro en la Aplicación “Soy Rappi”; (ii) implementar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad durante el proceso de registro en la Aplicación “Soy Rappi”; y (iii) conservar registros precisos y actualizados de los Repartidores Independientes.

ORIGEN Y DESTINO DE INGRESOS

El Repartidor Independiente declara, bajo la gravedad del juramento, que sus ingresos provienen de y serán destinados a actividades lícitas, que no se encuentra registrado en listas restrictivas y vinculantes para Perú, y, en consecuencia, responderá frente a Rappi y terceros afectados por los perjuicios que se llegaren a causar como consecuencia de la falsedad de esta afirmación.

Igualmente, el Repartidor Independiente declara que, el respeto por el buen nombre y la reputación de Rappi son esenciales para el uso de la Aplicación “Soy Rappi” por parte del mismo. En virtud de lo anterior, en caso de estar involucrado en investigaciones o en efecto haya sido condenado por conductas contrarias a la ley, la autorización de uso de la Aplicación “Soy Rappi” podrá ser revocada. En dichos eventos, el Repartidor Independiente libera a Rappi de cualquier responsabilidad que pueda generarse con dicha investigación o condena.

Por lo anterior, el Repartidor Independiente se compromete a cumplir con los requisitos y obligaciones que dentro de la normatividad legal vigente le apliquen, y, en especial en lo relativo a la prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, corrupción, fraude, soborno y soborno transnacional dentro de los que se encuentran, entre otras, el entregar información veraz y verificable y el actualizar su información personal, comercial y financiera por lo menos una vez al año, o cada vez que así lo solicite Rappi, suministrando la totalidad de los soportes documentales exigidos, so pena de ser revocada su autorización al uso de la Aplicación “Soy Rappi”.

DECLARACIÓN Y ACEPTACIÓN

El Repartidor Independiente declara y acepta que no usará ni llevará a cabo, a través de la Aplicación “Soy Rappi”, ni de cualquier otra aplicación y/o plataforma de propiedad de Rappi, sus afiliadas o subsidiarias, ningún tipo de acto delictivo o fraudulento que se encuentre sancionado y/o penado por la ley peruana y/o cualquier tratado internacional aplicable firmado por la República

del Perú, so pena de incurrir en investigaciones civiles o penales, que acarreen las correspondientes sanciones. Así mismo, el Repartidor Independiente autoriza a Rappi para que ésta verifique en cualquier momento su actividad dentro de la Aplicación "Soy Rappi", pudiendo solicitarle al Repartidor Independiente cualquier tipo de información que sea requerida a fin de dar por superado el hecho.

A su vez, el Repartidor acepta y reconoce que Rappi podrá revocar la autorización de uso de la Aplicación "Soy Rappi" de manera temporal y/o definitiva, en el caso en el que el Repartidor Independiente se encuentre involucrado en cualquier tipo de investigación dentro del marco de su actividad como Repartidor Independiente mediante el uso de la Aplicación "Soy Rappi".

CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS PERSONALES

Conste por el presente documento el Contrato de Locación de Servicios Personales, que celebran de una parte **DELIVERY HERO PERU S.A.C.**, con R.U.C. N° 20551348041, con domicilio en Av. Reducto 1310 Piso 7, Distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima, debidamente representada por su Apoderado Legal el señor Martin Alberto Varillas Cueto, quien en adelante se denominará LA EMPRESA, y, de la otra parte, el señor Picha identificado con documento nacional de identidad N° 71576412 y R.U.C. N° Urisch Neisser E-5, con domicilio en Urisch Neisser E-5, a quien en adelante se le denominará EL LOCADOR; en los términos y condiciones siguientes:

1. ANTECEDENTES

- 1.1. LA EMPRESA es una sociedad anónima cerrada legalmente constituida bajo las leyes del Perú, cuya actividad es la operación de una plataforma informática para la realización de ventas y pedidos de productos en línea (en adelante, el "Servicio de Marketplace"). LA EMPRESA presta sus servicios a través de la página de internet <https://www.pedidosya.com.pe> (en adelante, la "Web") y a través de la aplicación móvil denominada "PedidosYa", para cualquiera de las tecnologías disponibles (en adelante, la "Aplicación Móvil", y conjuntamente con la Web, el "Portal"); de esta forma, LA EMPRESA une a usuarios de dichos canales de venta (en adelante, "los Usuarios") y a establecimientos que comercializan dichos productos (en adelante, el "Establecimiento" o los "Establecimientos").
- 1.2. Asimismo, para aquellos pedidos que sean realizados a través del Portal, la Empresa se encarga de coordinar el retiro del pedido del Establecimiento y su entrega en el domicilio del Usuario (en adelante el "Servicio de Logística" y conjuntamente con el Servicio de Marketplace, el "Servicio de Marketplace con Logística").
- 1.3. Para una adecuada realización de sus actividades en el Perú, LA EMPRESA requiere de los servicios independientes y no subordinados de una persona que brinde servicios de mensajería y reparto motorizado.
- 1.4. EL LOCADOR ser una persona natural con negocio y tener experiencia en la prestación de los servicios requeridos, estar calificado para prestar los mismos de forma independiente y contar con todas las autorizaciones requeridas para ello.
- 1.5. Para prestar tales servicios EL LOCADOR utilizará sus propios medios, capacidades y recursos humanos y económicos. En particular, EL LOCADOR cuenta con un vehículo (automóvil, bicicleta, o motocicleta) que utilizará para la prestación de los servicios contratados. Así mismo, cuenta con un teléfono celular compatible con la aplicación tecnológica utilizada por LA EMPRESA para la organización del servicio conforme se señala más adelante en este Contrato.

2. OBJETO

- 2.1. Por el presente documento, LA EMPRESA contrata a EL LOCADOR a fin de que éste le preste los servicios independientes y no subordinados como Repartidor, quien por este instrumento acepta y se obliga a proveer a LA EMPRESA el servicio de retiro de todo tipo de mercaderías comercializadas por los clientes de LA EMPRESA y su entrega al domicilio de los Usuarios, dentro de las zonas geográficas que LA EMPRESA determine, de conformidad con la necesidad y requerimientos que comunique LA EMPRESA, de acuerdo a lo señalado en la cláusula precedente y según los términos y condiciones previstos en el presente documento.

2.2. Adicionalmente, en el marco de dicho Servicio, LA EMPRESA podrá solicitarle al LOCADOR que realice cobros por su cuenta y orden, o de terceros, según ésta se lo indique oportunamente.

3. FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO PRESTADO

3.1. A los efectos de la prestación del servicio, LA EMPRESA generará a EL LOCADOR un "Usuario Rider" para la organización del servicio, la cual será instalada en el terminal de telefonía celular de EL LOCADOR. El Usuario Rider solo podrá ser utilizado por EL LOCADOR.

3.2. LA EMPRESA presentará semanalmente, a través de su aplicación móvil, su oferta de las necesidades que estime tendrá para la semana siguiente, a fin de que EL LOCADOR pueda seleccionar, en base a sus posibilidades, calidad de servicio y capacidades, el tiempo que podrá estar disponible para recibir y aceptar solicitudes de entrega a través de la aplicación móvil. El LOCADOR acepta y reconoce que la oferta de necesidades que estime LA EMPRESA semanalmente constituye una estimación de servicios que podrían requerirse o no y que no constituye un compromiso firme de servicios disponibles para el LOCADOR.

3.3. Una vez aceptada la oferta, desde el celular; mediante la utilización de la misma tecnología y canal, EL LOCADOR tendrá acceso a los pedidos disponibles, y se le indicará qué lugar debe tomar el pedido a entregar; desde qué lugar y hacia dónde deberá efectivizar la entrega. Una vez aceptado el pedido, EL LOCADOR asume la obligación de dirigirse a dicho lugar en forma inmediata. En consecuencia, y de igual forma, constituye obligación principal y necesaria para el perfeccionamiento de este Contrato, que EL LOCADOR cuente con un teléfono celular compatible con la aplicación tecnológica utilizada por LA EMPRESA para la organización del servicio, y con las prestaciones que LA EMPRESA de tanto en tanto le informe. EL LOCADOR asumirá todos los gastos de mantenimiento, planes de datos, internet y demás derivados del uso del referido teléfono celular.

3.4. Asimismo, constituye obligación principal de EL LOCADOR, de acuerdo con su disponibilidad, estar conectado a la aplicación desde su teléfono celular, pues por el mismo se le indicará en qué lugar debe retirar el pedido y en qué ubicación debe entregarlo. EL LOCADOR cuenta con la obligación de aceptar los pedidos asignados por medio de la aplicación. En caso de que el LOCADOR no pueda prestar los Servicios en los horarios de conexión a los que indicó en su aceptación a la oferta indicada en la sección anterior, deberá notificarlo a la Empresa con una antelación previa de al menos veinticuatro (24) horas antes del comienzo de dichos horarios de conexión.

3.5. LA EMPRESA podrá modificar o adaptar el volumen de su oferta de Servicios al LOCADOR en los casos que estime conveniente. En este sentido, el LOCADOR comprende y acepta que LA EMPRESA podrá aumentar o disminuir el requerimiento de la prestación del Servicio cuando lo estime conveniente, o en los casos de fuerza mayor o casos fortuitos.

3.6. Es obligación y responsabilidad de EL LOCADOR, tener operativo y con carga suficiente el teléfono celular donde consta la aplicación tecnológica. EL LOCADOR asume en forma expresa la obligación de notificar con anticipación cualquier problema que tenga dicho dispositivo telefónico, a los efectos de su inmediata solución. EL LOCADOR asume la obligación de responder llamadas y mensajes enviados por el equipo de LA EMPRESA, así como notificar cualquier inconveniente que afecte el normal desempeño de los servicios.

3.7. El uso de la aplicación es personal e intransferible, quedando prohibido que EL LOCADOR permita el acceso a la misma a cualquier tercero, considerándose el incumplimiento de esta obligación como causal de resolución del presente Contrato.

3.8. Queda absolutamente prohibido a EL LOCADOR, manipular, extraer copias, bloquear o afectar de cualquier forma o modo la aplicación que se le entrega a los efectos del cumplimiento del Contrato, considerándose

el incumplimiento de esta obligación como causal de resolución del presente Contrato.

- 3.9. Para los propósitos de la adecuada coordinación de los aspectos técnicos de las actividades a ser desarrolladas por EL LOCADOR, la representación de LA EMPRESA será sostenida por una persona designada específicamente a tales efectos, quien actuará como punto de contacto.

4. REGULACIÓN DEL SERVICIO

- 4.1. EL LOCADOR prestará sus servicios sin que exista relación de dependencia ni subordinación entre LA EMPRESA y EL LOCADOR. EL LOCADOR, en la prestación de sus servicios, no estará sujeto a horario alguno, a cumplir un número de horas mínimas de prestación efectiva, ni asistir a las oficinas de LA EMPRESA. Tampoco estará sujeto a subordinación alguna por parte de la EMPRESA, esto es, no estará sujeto - entre otras - a órdenes de LA EMPRESA ni de sus representantes. Así mismo, todos los elementos y gastos que la prestación del servicio materia de este Contrato demande serán de cargo de EL LOCADOR.
- 4.2. El LOCADOR afectará a la prestación del Servicio con un vehículo de su propiedad y/o que se encuentre habilitado para su uso y tenencia, de la que tenga libre poder de disposición y respecto de la cual cuente con los permisos y autorizaciones correspondientes. En el caso de que el vehículo utilizado por el LOCADOR pertenezca a un tercero, el LOCADOR declara por el presente, que cuenta con la autorización expresa del propietario de dicho vehículo para poder usar y explotar el mismo.
- 4.3. EL LOCADOR reconoce y acepta que, por la naturaleza del Servicio, resulta condición esencial la titularidad y/o tenencia del vehículo, por lo que si no tuviera vehículo o estuviera imposibilitado de manejar, no podría ser contratado, y que si a futuro - por cualquier circunstancia - dejare de contar con el mismo, este Contrato quedaría resuelto sin responsabilidad por parte del LOCADOR.
- 4.4. El LOCADOR se obliga a regirse por los estándares de calidad del Servicio establecidos en el Anexo A del presente contrato, los cuales podrán ser modificados de tanto en tanto por LA EMPRESA previa comunicación al LOCADOR al correo electrónico oportunamente comunicado a través de la Aplicación. En caso de que el LOCADOR no esté de acuerdo con la modificación podrá rescindir el presente Contrato de forma inmediata sin penalidad de ningún tipo.
- 4.5. EL LOCADOR se compromete a realizar sus mejores esfuerzos y a poner toda su experiencia y conocimientos para el desempeño eficaz y eficiente de los servicios contratados por LA EMPRESA. En tal sentido, le será especialmente exigible a EL LOCADOR la minuciosidad y diligencia que corresponden a los servicios para los que se le contrata.
- 4.6. Queda establecido por las partes que el presente Contrato no tiene carácter de exclusividad. En tal sentido, el PRESTADOR se encuentra facultado a prestar los servicios materia del presente Contrato con otros clientes, sean competidores o no de LA EMPRESA; y el LOCADOR se encuentra facultado a contratar los servicios materia del presente Contrato con otras personas y/o empresas.

5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

- 5.1. EL LOCADOR asume las obligaciones que se señalan a continuación; su incumplimiento dará lugar a la resolución de este Contrato a criterio de LA EMPRESA.:
- a) Mantener vigentes y en regla todos los permisos, autorizaciones, habilitaciones, inscripciones y certificaciones establecidas por la legislación vigente, requeridas para la prestación del servicio y, en particular, sin que implique limitación: (Registro Único de Contribuyentes y cumplimiento de sus obligaciones tributarias: EL LOCADOR deberá notificar en forma inmediata cualquier limitación, suspensión, caducidad o cancelación de los permisos, autorizaciones, habilitaciones, inscripciones y

certificaciones aplicables.

- b) Contratar y mantener vigente durante todo el plazo de duración del presente Contrato todos los seguros exigidos por la normativa vigente, así como una póliza de seguro por accidentes de tránsito (que cubra riesgo de incapacidad parcial o total y muerte) y por responsabilidad civil contra terceros que lo cubra en el caso de un siniestro ocurrido durante la prestación de servicios a LA EMPRESA. Será responsabilidad del LOCADOR el contratar, asumir el costo y mantener vigentes dichos seguros. Copia de estos seguros se anexan al presente documento como Anexo B, el cual es parte integral del mismo.
- c) Prestar los servicios con la diligencia, el cuidado y esmero adecuado, y en forma oportuna y eficiente. En particular, prestar el servicio cumpliendo con cabalidad las normas de tránsito y demás leyes del Perú. En particular, EL LOCADOR reconoce y acepta que no podrá prestar los servicios aquí contratados si se encuentra bajo los efectos del alcohol o drogas, ni cuando su licencia se le haya extraviado, le haya sido robada o le haya sido suspendida o restringida de alguna forma por autoridad competente.
- d) Utilizar durante todo momento en que preste servicios a LA EMPRESA, todos los elementos de protección personal que sean exigidos por la ley, en particular y según corresponda, portar casco y chaleco anti reflectivo, así como adoptar cualquiera otra medida de prevención o protección que el buen juicio dicte a fin de evitar accidentes innecesarios, o que sean determinados por la ley correspondiente.
- e) Observar las sugerencias, recomendaciones y advertencias que comparta LA EMPRESA, siempre que estas se relacionen con el objeto del Contrato.
- f) Pagar todas las multas de tránsito impuestas bajo su conducción.
- g) Mantener el vehículo en buen estado técnico, de limpieza y presentación, asumir, según sea aplicable, los costos de combustible, lubricantes, neumáticos, así como realizar los mantenimientos que fueren necesarios y cubrir todos los gastos requeridos a este efecto para asegurar el correcto funcionamiento del vehículo. Asimismo, contar en el vehículo con un cajón o recipiente para el traslado de productos o mochila térmica, el cual deberá siempre estar dentro de los parámetros de higiene y estándar de calidad de LA EMPRESA.
- h) Entregar los pedidos a los Usuarios dentro de un tiempo prudente y en las mismas condiciones en las que le fueron entregados por los establecimientos, con el objeto de mantener los estándares de calidad fijados por LA EMPRESA.
- i) Contar con un fondo rotativo en efectivo, para cubrir el pago a los Establecimientos por los pedidos que los Usuarios abonen en efectivo.
- j) Abstenerse de ejecutar o participar de cualquier acto que pueda implicar competencia desleal a LA EMPRESA, en los términos de la legislación vigente, mientras se encuentra ejecutando los servicios materia de este Contrato.
- k) Enfrentar y, de ser el caso responder, a cualquier reclamación por accidentes en los que se vea involucrado, en lo que éste no sea cubierto por el seguro que deberá contratar y mantener vigente en los términos de este Contrato.
- l) Informar a LA EMPRESA de cualquier requisito actual o futuro que las autoridades nacionales o municipales establezcan como aplicables a la actividad desempeñada por EL LOCADOR.
- m) Conocer y respetar las políticas que periódicamente pueda aprobar LA EMPRESA para sus proveedores de bienes o servicios.

- n) Indemnizar a LA EMPRESA por cualesquiera daños y perjuicios que le cause durante la prestación del servicio contratado, por razón de culpa o negligencia de EL LOCADOR. En tal sentido, EL LOCADOR mantendrá indemne y desde ya libera a LA EMPRESA de cualquier responsabilidad civil, penal, administrativa o de otro tipo, que surja con motivo de la ejecución de este Contrato.
- o) No intervenir de una manera u otra en las actividades propias de LA EMPRESA que no guarden relación con el objeto del presente Contrato.
- p) Realizar al LA EMPRESA el/los depósitos por las cobranzas en forma oportuna y en los lugares que LA EMPRESA le indique.
- q) Siempre que acepte la oferta de necesidades indicada en el presente documento, estar conectado a la aplicación desde su teléfono celular, en los horarios comprometidos de acuerdo a su disponibilidad. En caso de que el LOCADOR no aceptará pedidos durante el tiempo comprendido en la oferta de necesidades aceptada por él, LA EMPRESA podrá pausar el usuario del LOCADOR hasta tanto confirme que el mismo está disponible.
- r) Tener operativo y con carga suficiente, el teléfono celular donde consta la Aplicación. El LOCADOR asume en forma expresa, la obligación de notificar con anticipación cualquier problema que tenga dicho dispositivo telefónico por cualquier causa, a los efectos de que procure su inmediata solución. El LOCADOR asume la obligación de responder llamadas y mensajes enviados por el equipo de LA EMPRESA, así como notificar cualquier inconveniente que afecte el normal desempeño del Servicio. A efectos de que LA EMPRESA pueda cumplir con sus obligaciones con sus clientes, se reserva el derecho de pausar la conexión del LOCADOR en caso de que no dé respuesta a confirmaciones de conexión.
- s) Contar con todos los registros tributarios necesarios para la prestación del Servicio.
- t) En general, cumplir con la normativa aplicable en el Perú.

5.2. Por su parte, LA EMPRESA se obliga a:

- a) Pagar al LOCADOR el precio de la forma acordada en el presente Contrato.
- b) Brindar al LOCADOR los lineamientos de servicio necesarios para la adecuada ejecución del Contrato.
- c) Suministrar toda la información que requiera el LOCADOR para la prestación del Servicio.
- d) Generar al LOCADOR un "Usuario Rider", a efectos de organizar el Servicio.
- e) LA EMPRESA no asume ningún riesgo respecto a la salud e integridad de EL LOCADOR.

6. PROHIBICIONES

EL LOCADOR se encuentra expresamente prohibido de lo siguiente:

- a) Utilizar logos o distintivos de empresas competidoras de LA EMPRESA mientras se encuentre haciendo algún retiro o entrega solicitada por LA EMPRESA. EL LOCADOR es libre de utilizar cualquier logo mientras no se encuentre realizando retiros o entregas de LA EMPRESA.
- b) Presentarse como empleado, representante, agente o de cualquier otra manera ante el público, de forma tal que pueda interpretarse que EL LOCADOR representa a LA EMPRESA o es su apoderado o empleado.
- c) Aceptar solicitudes de entrega si no cuenta con licencia de conducir vigente, así como la cobertura de seguro que resulte aplicable.

- d) Queda totalmente prohibido a EL LOCADOR servirse para sí o para terceros del material que en virtud de este Contrato tenga a su disposición.
- e) Tener un trato inadecuado, irrespetuoso, violento, o amenazante -entre otros -con los Usuarios o Establecimientos Comerciales.
- f) Portar armas de cualquier tipo durante la ejecución de los servicios previstos en el presente contrato.
- g) Ingerir o tener alcohol o drogas durante la ejecución de los servicios contratados por el presente.
- h) Utilizar el teléfono celular cuando está conduciendo el vehículo.

Se deja expresa constancia que las actividades que ejecutará EL LOCADOR en cumplimiento del presente Contrato las hace en calidad de independiente, asumiendo las tareas contratadas por su cuenta y riesgo. En ese sentido, EL LOCADOR tendrá a su cargo la responsabilidad por la ejecución de sus servicios, sin perjuicio de las coordinaciones que efectúe con las personas designadas para tal efecto por LA EMPRESA.

7. HONORARIOS

- 7.1. En contraprestación por la ejecución de todos los servicios descritos en el Contrato, LA EMPRESA pagará al LOCADOR una suma por cada servicio prestado, el cual será acordado oportunamente por las Partes, conforme a los parámetros de precios establecidos por LA EMPRESA, los que el LOCADOR declara conocer y aceptar, y los que podrán modificarse previa comunicación al LOCADOR. Los precios se entenderán aceptados por el LOCADOR mediante su aceptación a la oferta de necesidades de la EMPRESA, comunicadas según se indica en el presente.
- 7.2. Los honorarios aquí pactados se liquidarán y cancelarán mensualmente, una vez aprobado por LA EMPRESA la factura y los informes que deberá presentar EL LOCADOR. El pago del honorario establecido estará sujeto a la deducción de los tributos y retenciones que pudiesen gravarlos de acuerdo a las leyes del Perú.
- 7.3. Sin perjuicio de lo antes señalado, LA EMPRESA podrá hacer pagos a cuenta del honorario mensual final, en cuyo caso, el LA EMPRESA queda expresamente facultada para deducir del precio mensual que deba ser pago al LOCADOR conforme a lo dispuesto en el presente Contrato, los importes que le hayan sido adelantados.
- 7.4. El LOCADOR deberá presentar, la última semana de cada mes, su factura a la EMPRESA, la que deberá cumplir con todos los requisitos legales vigentes en cuanto a su forma y emisión. Se deja expresa constancia de que, en caso de mediar observaciones a la factura presentada por el LOCADOR, la EMPRESA no efectuará pago alguno hasta tanto el LOCADOR presente la factura corregida, en un plazo de cinco (5) días hábiles. Asimismo, en caso de que el LOCADOR no presente la factura correspondiente dentro del plazo indicado, se considerará como incumplimiento que habilitará a LA EMPRESA a la resolución del presente Contrato.
- 7.5. Ambas partes convienen expresamente en que la contraprestación aquí pactada cubre todos y cada uno los gastos en los que pudiera incurrir EL LOCADOR para el cumplimiento de sus obligaciones, incluyendo su utilidades y gastos generales, por lo que se entiende que dicha retribución es a ajuste alzado; esto es, que no admite discriminación de cuentas ni costos reembolsables.
- 7.6. Los pagos se efectuarán mediante transferencia en la cuenta bancaria número _____ del Banco _____

_____ , descontando los anticipos, si hubiera. El comprobante de transferencia bancaria tendrá efecto de recibo y carta de pago. Si el LOCADOR tuviera alguna reclamación sobre el importe pagado por concepto de los Servicios, podrá efectuar su reclamo en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la fecha en que se hizo efectiva la transferencia. Si dentro del referido lapso el LOCADOR no presenta reclamación alguna, se entenderá que ha aceptado de manera conforme los valores así depositados.

- 7.7. El LOCADOR podrá modificar su cuenta bancaria, debiendo notificarle dicho hecho al EMPRESA por escrito, con una antelación mínima de diez (10) días hábiles. Si el LOCADOR no notifica correctamente dicho cambio, el EMPRESA abonará las facturas en la cuenta indicada en el presente documento y el LOCADOR no tendrá nada que reclamar por tal concepto.
- 7.8. En caso de que la EMPRESA solicite al LOCADOR que realice cobros por su cuenta y orden, o de terceros, el LOCADOR podrá imputar dichos cobros como adelanto del precio. Adicionalmente, la EMPRESA podrá retener y compensar con cualquier deuda que tenga con el LOCADOR, los montos que el LOCADOR no le reintegre oportunamente en el marco del servicio de cobro.
- 7.9. Los Usuarios podrán entregar voluntariamente al LOCADOR sumas de dinero adicionales, que a su criterio consideren. En aquellos casos en que la entrega de dicha suma se efectúe a través de medios de pago electrónico disponibles en la plataforma del EMPRESA, el LOCADOR autoriza al EMPRESA para que los perciba por su cuenta y orden con el único objeto de entregárselas posteriormente realizadas las deducciones en caso de corresponder.

8. PLAZO

- 8.1. El plazo de vigencia del presente Contrato será de un año (1), computados desde la fecha de su firma y podrá ser prorrogado automáticamente, salvo que una de las Partes le avisé a la otra su intención de no renovar el Contrato, con una anticipación de al menos veinticuatro (24) horas a la fecha de vencimiento del Contrato.
- 8.2. Cualquiera de las partes podrá poner fin al presente Contrato con la sola comunicación que deberán cursarse por escrito con cinco (5) días calendarios de anticipación a la fecha de resolución del Contrato.
- 8.3. En caso el presente Contrato terminará antes del plazo establecido, LA EMPRESA sólo estará obligada al pago de la contraprestación por los servicios efectivamente prestados.

9. CONFIDENCIALIDAD – PROPIEDAD INTELECTUAL

- 9.1. EL LOCADOR está obligado a mantener estricta reserva y confidencialidad respecto de toda la información obtenida como consecuencia de la prestación de los servicios. Ésta obligación es de plazo indefinido, manteniéndose vigente incluso, luego del vencimiento o de la resolución del Contrato.

En ese sentido, El LOCADOR declara que entiende y conoce que mientras esté prestando sus servicios a LA EMPRESA, tendrá acceso y control sobre secretos industriales, información confidencial, información industrial (en adelante y como se definirá a continuación "Información Confidencial") y en algunos casos, sobre las entidades relacionadas, usuarios afiliados, y/o los clientes de LA EMPRESA. El LOCADOR reconoce y declara que esa Información Confidencial es sumamente valiosa, especial y única para los negocios de LA EMPRESA y cada una de las entidades relacionadas. Así mismo, declara que el acceso y conocimiento de la Información Confidencial es necesaria para el desarrollo de las actividades y obligaciones de LA EMPRESA y/o de cada una de sus entidades relacionadas. EL LOCADOR, acepta usar la información de LA EMPRESA, solamente para beneficiar a LA EMPRESA y cada una de sus entidades relacionadas y solamente bajo previa autorización de LA EMPRESA o de sus entidades relacionadas; así

mismo, acepta mantener en secreto y no usar ni revelar Información Confidencial a ninguna persona natural o jurídica bajo ninguna circunstancia o propósito, salvo a petición de, o con el consentimiento previo y por escrito de LA EMPRESA (o como puede ser requerido por la ley aplicable).

- 9.2 EL LOCADOR será responsable en caso de incumplimiento de la presente cláusula y deberá restituir todo y cualquier daño sufrido por LA EMPRESA a causa de la violación.
- 9.3 EL LOCADOR se compromete a devolver a LA EMPRESA, toda la información obtenida como consecuencia directa o indirecta de este Contrato, una vez finalizado el mismo.
- 9.4 El incumplimiento de la obligación de confidencialidad por parte de EL LOCADOR será causal de resolución automática del presente Contrato, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

10. DATOS PERSONALES:

- 10.1. El LOCADOR acepta y reconoce que con la firma del presente Contrato da su consentimiento de forma libre, previa, expresa, inequívoca e informada para que LA EMPRESA de tratamiento a sus datos personales en estricto cumplimiento de la Ley N°29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°003-2013-JUS, en los términos y condiciones siguientes:
 - a. LA EMPRESA es la titular del banco de datos denominado Trabajadores registrado ante la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales.
 - b. EL LOCADOR deja constancia que ha sido notificado y entiende las políticas de privacidad de LA EMPRESA, las cuales hacen parte integral del presente Contrato.
 - c. EL LOCADOR acepta que los fines para los cuales se solicitan sus datos personales, incluidos los registros fotográficos y registros biométricos (huella), son: a) el desarrollo del objeto social de LA EMPRESA; b) La ejecución de la relación contractual vigente; c) para cumplir con las obligaciones contables y tributarias; d) para cumplir con los reportes a autoridades de control y vigilancia, si hubiere; e) la adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas; y f) fines administrativos y de contacto.
 - d. En particular, EL LOCADOR autoriza el uso de sus datos personales para proceder con el tratamiento de estos de acuerdo con las finalidades descritas anteriormente y aquellas a listadas a continuación:
 - e. Recolectar, almacenar, mantener, usar, transferir y/o transmitir tanto local como internacionalmente sus datos personales, aun cuando aquellos sean sensibles, con la finalidad única de administrar los aspectos de la relación contractual con EL LOCADOR.
 - f. Transferir y/o transmitir a servidores ubicados fuera del territorio peruano, como puede ser a Estados Unidos u otros de acuerdo con la necesidad del negocio, información del personal de LA EMPRESA en lo relacionado con el almacenamiento, administración, mantenimiento del contenido de las cuentas de correo electrónico u otras herramientas de trabajo que sean suministradas por LA EMPRESA para efectos del cumplimiento del presente Contrato.
 - g. Tratamiento que sea necesario para el desarrollo del objeto social de LA EMPRESA para la ejecución de la relación contractual vigente, para el levantamiento de registros contables, para los reportes a autoridades de control y vigilancia, para la adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas, así como otros fines administrativos, comerciales y de contacto.

- h. El LOCADOR manifiesta que los datos suministrados son ciertos, que no ha omitido ni alterado información alguna, y es consciente que la falsedad u omisión de datos puede generar consecuencias legales adversas. La autorización incluye el procesamiento, recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, actualización, transmisión, y/o transferencia de datos suministrados.
- i. LA EMPRESA, teniendo en cuenta del estado de la tecnología, los datos almacenados y los riesgos a que puedan estar expuestos, ha adoptado las medidas de seguridad, administrativas, técnicas y físicas, para proteger los datos personales contra daño, pérdida, alteración, destrucción o el uso, acceso o tratamiento no autorizado.
- j. El presente consentimiento se hace extensivo a quien represente los derechos de LA EMPRESA, a quien ésta contrate para el ejercicio de estos, o a quien éste ceda sus derechos, obligaciones o posición contractual a cualquier título, en relación con los derechos y obligaciones que le corresponden. El presente consentimiento permanecerá vigente, hasta tanto sea revocada por EL LOCADOR. Si EL LOCADOR revoca el consentimiento se volverá imposible mantener la relación contractual y el contrato quedará resuelto de pleno derecho de manera inmediata.

11. CUMPLIMIENTO DE NORMAS TRIBUTARIAS

- 11.1. EL LOCADOR será responsable del cumplimiento de todas las normas que le sean aplicables en el marco de su actividad. EL LOCADOR se hará cargo del cumplimiento de las obligaciones impositivas o de cualquier otra naturaleza que le pudieran corresponder de acuerdo con la normativa aplicable.
- 11.2. Los perjuicios que pudiere causar a LA EMPRESA el incumplimiento de cualquiera de dichas obligaciones por parte del PRESTADOR serán de cargo exclusivo de éste. EL LOCADOR se obliga a exhibir a LA EMPRESA la documentación que acredite el cumplimiento de las obligaciones antes indicadas, siempre que ésta se lo requiera.

12. RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

- 12.1. Ambas partes convienen que tanto LA EMPRESA como EL LOCADOR tendrán derecho a dar por resuelto el presente Contrato, sin expresión de causa alguna, bastando para ello cursar por escrito a la otra parte, un preaviso con una antelación no menor a quince (15) días calendario, en cuyo caso ninguna de ellas tendrá derecho al pago de indemnización alguna.
- 12.2. En caso de resolución por acuerdo de partes o por decisión unilateral de LA EMPRESA, LA EMPRESA sólo estará obligada al pago proporcional del honorario pactado en razón al periodo de duración del Contrato hasta su resolución.
- 12.3. En caso de resolución por decisión de EL LOCADOR o por incumplimiento, LA EMPRESA no tendrá obligación alguna de efectuar pago alguno.
- 12.4. LA EMPRESA podrá terminar este Contrato de forma unilateral, sin responsabilidad alguna, en el evento de que EL LOCADOR pierda la facultad de conducir por cualquier causa legal o material.
- 12.5. Asimismo, el presente Contrato podrá rescindirse de pleno derecho (automáticamente y sin necesidad de participación ni mediación judicial alguna) por el incumplimiento de cualquiera de las Partes de sus obligaciones bajo este Contrato.
- 12.6. A su vez, ante el incumplimiento, las Partes podrán optar por suspender el presente Contrato, hasta tanto, la parte que motive la suspensión cumpla con las obligaciones previstas en el presente Contrato, mediando previa intimación de la parte cumplidora a la incumplidora a subsanar el incumplimiento en un

plazo de 24 horas hábiles, vencido del mismo el contrato queda terminado automáticamente.

12.7. Fuerza Mayor: Ninguna de las PARTES será responsable por el incumplimiento de sus obligaciones, si dicha demora se debe a un caso fortuito o caso de fuerza mayor, y la parte afectada lo notifica a la otra parte dentro de las 48 horas, desde ocurrido el hecho. Se entenderá por caso fortuito o fuerza mayor, sin que ello implique limitación alguna:

1. Casos fortuitos como inundaciones, explosiones, terremotos, incendios o cualquier desastre natural, entre otros.
2. Casos de fuerza mayor como guerras, acciones de cualquier gobierno o autoridad, acciones de terrorismo, comienzo de hostilidades, disturbios civiles, sabotaje, revoluciones, entre otros.

En caso de que se produzca o anticipe una demora o incumplimiento de alguna de las PARTES a causa de un hecho de caso fortuito o fuerza mayor, el cumplimiento de las obligaciones de la Parte afectada por el caso fortuito o por la fuerza mayor, será suspendido.

13. RELACIÓN ENTRE LAS PARTES:

13.1. LA EMPRESA y EL LOCADOR se encuentran vinculadas únicamente por el presente Contrato por lo que, en virtud de ello, EL LOCADOR excluye y/o exime a LA EMPRESA de toda responsabilidad derivada de reclamos judiciales o extrajudiciales que pudieran efectuarse cuestionando la naturaleza de los servicios.

13.2. Se deja expresa constancia que el presente Contrato no es uno de trabajo y que por lo tanto no genera vínculo laboral ni de intermediación laboral alguna entre LA EMPRESA y EL LOCADOR, ni derecho al pago de beneficios sociales, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones y demás derechos u obligaciones laborales, debido a la naturaleza y el carácter civil e independiente del servicio a prestar.

13.3. No obstante lo anterior, y sin que ello afecte la independencia y libertad con que presta habitualmente sus servicios, EL LOCADOR, una vez aceptada la oferta que le presente LA EMPRESA a través de su aplicación móvil, deberá garantizar la prestación del servicio que se comprometa a brindar, esto con el único fin de que LA EMPRESA pueda determinar, semana a semana, con cuántos locadores cuenta para brindar de forma efectiva los servicios que ofrece a los Establecimientos y Usuarios.

13.4. EL LOCADOR es un locador independiente y no tiene facultades para celebrar Contratos o asumir obligaciones en nombre de LA EMPRESA.

13.5. Asimismo, EL LOCADOR asumirá cualquier reclamo que se derive por la prestación de sus servicios y que implique daños, perjuicios, responsabilidad, pérdidas y otros ya sea para LA EMPRESA o para terceros.

14. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

14.1. En caso de que existieran discrepancias entre las partes, se tratará de resolverlas de manera directa y amistosa por medio de reuniones de conciliación en las que se harán los mejores esfuerzos para zanjar la diferencia o discrepancia.

14.2. Toda disputa, controversia o reclamación que surja del presente Contrato y que no haya sido solucionada directamente, será resuelta a pedido de cualquiera de las partes ante los Juzgados de la Corte Superior de Lima Centro.

14.3. Queda convenido entre las Partes que, si alguna de las estipulaciones del presente Contrato resultare nula según las leyes del territorio, tal nulidad no invalidará el Contrato en su totalidad, sino que éstos se interpretarán como si no incluyera la estipulación o estipulaciones nulas, y los derechos y obligaciones de

las Partes serán interpretados y observados en la forma en que en derecho proceda.

- 14.4. El hecho de que una de las Partes permita, una o varias veces, que la otra incumpla sus obligaciones o las cumpla imperfectamente o en forma distinta a la pactada o no insista en el cumplimiento exacto de tales obligaciones o no ejerza oportunamente los derechos contractuales o legales que le correspondan, no se reputará ni equivaldrá a una modificación del presente Contrato, ni obstará en ningún caso para que dicha Parte, en el futuro, insista en el cumplimiento fiel y específico de las obligaciones que corren a cargo de la otra Parte o ejerza los derechos convencionales o legales de que sea titular

15. ÚNICO ACUERDO

Las Partes reconocen el presente Contrato como el único contrato vigente entre ellas. Cualquier otro convenio que exista o haya podido existir entre ellas queda sin valor ni efecto.

16. NORMAS APLICABLES

En todo lo no previsto en el presente Contrato será de aplicación supletoria las normas contenidas en los artículos 1764° y siguientes del Código Civil.

17. MORA

La mora en el cumplimiento de cualquiera de las obligaciones pactadas se producirá automáticamente sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial de naturaleza alguna. Producida la mora la parte no incumplidora podrá iniciar de inmediato las acciones que el derecho le confiera.

18. SUBCONTRATACIÓN Y CESIONES

EL LOCADOR no podrá subcontratar o ceder, transferir, ni tercerizar, en todo o en parte este Contrato sin la autorización expresa y por escrito de LA EMPRESA. Cualquier subcontratación y/o cesión realizada por EL LOCADOR en contradicción de lo estipulado en esta cláusula, generará responsabilidad contractual para éste y no lo relevará de las obligaciones asumidas bajo este Contrato.

Por su parte, LA EMPRESA podrá ceder el presente contrato sin necesidad de autorización expresa por parte del LOCADOR.

19. COMUNICACIONES

Para todas las comunicaciones entre las Partes a que pudiera dar lugar el presente Contrato, las Partes aceptan como válidas las comunicaciones efectuadas por medio de telegrama colacionado o carta documento, a los domicilios informados como suyos en la comparecencia, o por correo electrónico a los siguientes domicilios:

Se firma el presente Contrato, en Lima, el _____

Perfeccionamiento mediante firma electrónica: Las Partes reconocen y aceptan expresamente la firma electrónica de este Contrato mediante la plataforma Docusign.

[Handwritten signature]

EL LOCADOR: _____

LA EMPRESA: _____

ACLARACIÓN: _____

ACLARACIÓN: _____

**CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES
ANEXO A**

Estándares básicos de la calidad del servicio:

1. En caso de que EL LOCADOR seleccione un determinado día y horario para prestar su servicio, debe iniciar su sesión o conectarse al sistema el día seleccionado.
2. En caso de que EL LOCADOR haya seleccionado una determinada franja horaria para prestar su servicio, debe iniciar su sesión o conectarse al sistema a la hora acordada.

**CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES
ANEXO B**

1. Copia de permiso de conducir
2. Copia de seguros vigentes
3. Cédula de identidad vigente o Carnet de Extranjería
4. Tarjeta de Propiedad
5. Ficha RUC

**CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES
ANEXO C: PRECIOS**

El presente anexo contempla todos los aspectos del precio a ser pago al LOCADOR como contraprestación por sus Servicios.

Los precios aquí establecidos son esencialmente variables y podrán modificarse de tiempo en tiempo de acuerdo a la oferta y necesidades de servicio de LA EMPRESA, lo que es aceptado expresamente por el LOCADOR. En este sentido, el LOCADOR declara comprender y aceptar que el dinamismo y la variabilidad en el precio de sus Servicios es una condición esencial e inherente a su Contrato.

Toda modificación a la presente Anexo será debidamente notificada al LOCADOR al correo electrónico comunicado a la EMPRESA.

CONCEPTO	MONTO	TÉRMINOS
Precio por pedido recogido - Punto de retiro	S/. 0.70	El precio será pago por cada pedido o grupo de pedidos retirados del establecimiento en una misma ruta de entrega.
Precio por pedido entregado - Punto de entrega	S/. 0.80	El precio será pago por cada pedido entregado y completado (retirado del establecimiento y entregado en tiempo y forma al usuario).
Precio por Km de distancia recorrida al punto de retiro	S/. 0.80	El precio será pago por cada kilómetro recorrido de la distancia informada entre el punto en donde se acepto el pedido y el punto de retiro de la orden.
Precio por Km de distancia recorrida al punto de entrega	S/. 0.80	El precio será pago por cada kilómetro recorrido de la distancia informada de cada ruta de entrega, contemplando la distancia entre el punto en donde se retiró/retiraron los pedidos y el último punto de entrega de la ruta.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PUBLICIDAD

Conste por el presente documento el Contrato de Prestación de Servicios de Publicidad, que celebran de una parte **DELIVERY HERO PERU S.A.C.**, con R.U.C. N° 20551348041, con domicilio en Av. Reducto 1310 Piso 7, Distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima, debidamente representada por su Apoderado Legal el señor Martin Alberto Varillas Cueto identificado con DNI N° 07813924 a quien en adelante se denominará EL CONTRATANTE, y, de la otra parte, el señor _____, identificado con documento n° _____ y R.U.C. N° _____ con domicilio en _____ a quien en adelante se le denominará EL CONTRATISTA; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: DEL CONTRATANTE

EL CONTRATANTE es una sociedad anónima cerrada legalmente constituida bajo las leyes del Perú, cuya actividad es la operación de una plataforma informática para la realización de ventas y pedidos de productos en línea (en adelante, el "Servicio de Marketplace").

Para una adecuada realización de sus actividades en el Perú, LA EMPRESA requiere de los servicios independientes y no subordinados de una persona que brinde servicios de publicidad móvil.

SEGUNDA: DEL CONTRATISTA

EL CONTRATISTA declara que presta servicios de mensajería, tiene experiencia en la prestación de los servicios requeridos y está calificado para prestar los mismos de forma independiente y contar con todas las autorizaciones requeridas para ello.

Para prestar tales servicios EL CONTRATISTA utilizará sus propios medios, capacidades y recursos humanos y económicos.

TERCERA: DEL OBJETO DEL CONTRATO

Mediante el presente Contrato, EL CONTRATISTA se compromete y obliga, a prestar de manera independiente los servicios de publicidad móvil de la aplicación móvil de la plataforma informática de EL CONTRATANTE, a través del uso de determinados productos de EL CONTRATANTE, mientras se encuentre circulando por la ciudad: _____, al realizar el servicio de mensajería que él brinda a sus clientes, entre los cuales se encuentra EL CONTRATANTE.

CUARTA: DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

Para la ejecución del presente Contrato, EL CONTRATISTA adquirirá el material publicitario de EL CONTRATANTE.

Como tarifa de inicio de operaciones, el CONTRATISTA abonará a la Empresa la suma que la misma le comunique y acuerden.

La suma indicada será fija independientemente de la fecha o causa de finalización del presente Contrato. Por tanto, en caso de terminación anticipada, la tarifa de inicio de operaciones no será reintegrada ni total ni parcialmente.

En caso de que el CONTRATISTA no realice el pago de la tarifa de inicio de operaciones en el plazo correspondiente, se considerará como incumplimiento que habilitará a la Empresa la resolución del presente Contrato.

EL CONTRATISTA se compromete a dar el mejor cuidado posible al material publicitario y a utilizarlo únicamente de acuerdo a los parámetros establecidos en el presente Contrato.

QUINTA: DE LA CONTRAPRESTACIÓN

Durante la vigencia del presente Contrato, EL CONTRATANTE se obliga a pagar a EL CONTRATISTA como contraprestación, la suma de S/. 0.05 por cada gestión que realice para EL CONTRATISTA utilizando el material publicitario.

EL CONTRATISTA deberá entregar a EL CONTRATANTE, el último día hábil del mes, el recibo de honorarios correspondiente a las gestiones realizadas utilizando el material publicitario en dicho mes.

EL CONTRATANTE tendrá hasta cinco (5) días hábiles para revisar la factura presentada por EL CONTRATISTA y comunicar eventuales observaciones al mismo.

Se deja expresa constancia de que, en caso de mediar observaciones al recibo presentado por EL CONTRATISTA, EL CONTRATANTE no efectuará pago alguno hasta tanto EL CONTRATISTA presente el recibo corregido.

Sin perjuicio de lo antes señalado, LA EMPRESA podrá hacer pagos a cuenta del monto mensual final de la retribución. En este sentido, la Empresa queda expresamente facultada para deducir del precio mensual que deba ser pago al CONTRATISTA conforme a lo dispuesto en el presente Contrato, los importes que le hayan sido adelantados.

Los pagos se efectuarán mediante depósito directo a la cuenta que señale EL CONTRATISTA por escrito.

SEXTA: DE LAS PROHIBICIONES AL CONTRATISTA

Le está prohibido a EL CONTRATISTA:

- a) Utilizar logos o distintivos de empresas competidoras de EL CONTRATANTE durante el tiempo en que se encuentre promoviendo el producto de EL CONTRATANTE.
- b) Presentarse como empleado, representante, agente o de cualquier otra forma ante el público, de forma tal que pueda interpretarse que EL CONTRATISTA representa a o es empleado de EL CONTRATANTE.

SÉPTIMA: DE LA RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

Este Contrato podrá ser resuelto por las siguientes causales atribuibles a EL CONTRATISTA:

- a) Por incumplimiento injustificado de cualquiera de las obligaciones pactadas en el presente documento, sin que EL CONTRATISTA adopte medidas necesarias y oportunas para corregir su incumplimiento.
- b) EL CONTRATISTA ceda o subcontrata el Contrato sin el consentimiento previo de EL CONTRATANTE.
- c) En caso de terminación del contrato de locación de servicios.

En caso de que EL CONTRATISTA incurriere en cualquiera de las causales precedentemente descritas, el Contrato quedará resuelto de pleno derecho, bastando para tal efecto simplemente un aviso a EL

CONTRATISTA en su domicilio, que la Resolución del Contrato se ha hecho efectiva. Dicha diligencia se formalizará mediante Carta Notarial donde se detallará la causal que se aduce.

Ambas partes convienen que tanto EL CONTRATANTE como EL CONTRATISTA tendrán derecho a dar por resuelto el presente Contrato, sin expresión de causa alguna, bastando para ello cursar por escrito a la otra parte, un pre-aviso con una antelación no menor a cinco (5) días calendario, en cuyo caso ninguna de ellas tendrá derecho al pago de indemnización alguna.

En caso de resolución por acuerdo de partes o por decisión unilateral de EL CONTRATANTE, EL CONTRATANTE sólo estará obligada al pago proporcional del honorario pactado en razón al periodo de duración del Contrato hasta su resolución.

En caso de resolución por decisión de EL CONTRATISTA o por incumplimiento, EL CONTRATANTE no tendrá obligación alguna de efectuar pago alguno.

EL CONTRATANTE podrá terminar este Contrato de forma unilateral, sin responsabilidad alguna, en el evento de que EL CONTRATISTA pierda la facultad de conducir por cualquier causa legal o material.

El hecho de que una de las Partes permita, una o varias veces, que la otra incumpla sus obligaciones o las cumpla imperfectamente o en forma distinta a la pactada o no insista en el cumplimiento exacto de tales obligaciones o no ejerza oportunamente los derechos contractuales o legales que le correspondan, no se reputará ni equivaldrá a una modificación del presente Contrato, ni obstará en ningún caso para que dicha Parte, en el futuro, insista en el cumplimiento fiel y específico de las obligaciones que corren a cargo de la otra Parte o ejerza los derechos convencionales o legales de que sea titular.

OCTAVA: DE LA DECLARACIÓN DE LAS PARTES

Las partes declaran y garantizan que tienen la capacidad legal, el poder y la autoridad para suscribir y otorgar este Contrato y cumplir con los términos y condiciones del mismo, sin necesidad de ningún otro consentimiento o aprobación.

Las partes también declaran y garantizan que el otorgamiento de este Contrato: (a) no viola ninguna disposición de ley, ni de reglamento alguno; (b) no viola ninguna sentencia, resolución, orden o decreto emitido por tribunal o autoridad gubernamental competente; y (c) no contraviene, viola o resulta o constituye incumplimiento o violación de ningún Contrato, acuerdo o instrumento en el cual alguno o todos son parte o que puede afectar sus activos o negocios.

NOVENA: DEL PLAZO DE VIGENCIA DEL CONTRATO

El plazo de vigencia del presente Contrato será de un año (1), computados desde la fecha de su firma y podrá ser prorrogado automáticamente, salvo que una de las Partes le avisé a la otra su intención de no renovar el Contrato, con una anticipación de al menos veinticuatro (24) horas a la fecha de vencimiento del Contrato.

DÉCIMA: DE LA RELACIÓN ENTRE LAS PARTES

EL CONTRATANTE y EL CONTRATISTA se encuentran vinculadas únicamente por el presente Contrato por lo que, en virtud de ello, EL CONTRATISTA excluye y/o exime a EL CONTRATANTE de toda responsabilidad derivada de reclamos judiciales o extrajudiciales que pudieran efectuarse cuestionando la naturaleza de los servicios.

Se deja expresa constancia que el presente Contrato no es uno de trabajo y que por lo tanto no genera vínculo laboral ni de intermediación laboral alguna entre EL CONTRATANTE y EL CONTRATISTA, ni derecho al pago de beneficios sociales, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones y demás derechos u obligaciones laborales, en razón de la naturaleza y el carácter civil e independiente del servicio a prestar.

EL CONTRATISTA es un locador independiente y no tiene facultades para celebrar Contratos o asumir obligaciones en nombre de EL CONTRATANTE.

Asimismo, EL CONTRATISTA asumirá cualquier reclamo que se derive por la prestación de sus servicios y que implique daños, perjuicios, responsabilidad, pérdidas y otros ya sea para EL CONTRATANTE o para terceros.

UNDÉCIMA: DE LA INTERPRETACIÓN Y NULIDAD

El texto del presente Contrato no podrá ser interpretado más allá de lo que las partes estipularon, salvo que así lo disponga la Ley, y de ninguna manera se podrá entender que alguna prestación se encuentra incluida o implícita, salvo que así se hubiera acordado en forma expresa.

Queda convenido entre las partes que, si alguna de las estipulaciones del presente Contrato resultare nula según las leyes del Perú, tal nulidad no invalidará el Contrato en su totalidad, sino que éstos se interpretarán como si no incluyera la estipulación o estipulaciones nulas, y los derechos y obligaciones de las partes serán interpretados y observados en la forma en que en derecho proceda.

DÉCIMA SEGUNDA: DE LA CESIÓN DEL CONTRATO

El presente Contrato, no podrá ser cedido, transferido, subrogado, subcontratado ni tercerizado por EL CONTRATISTA en ningún momento sin la autorización expresa de EL CONTRATANTE. Tampoco podrán ser cedidos a favor de terceros los derechos de cobro que provienen de este Contrato.

Por su parte, EL CONTRATANTE podrá ceder el presente contrato sin necesidad de autorización expresa por parte de EL CONTRATISTA.

DÉCIMA TERCERA: DE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso que existiera discrepancias entre las partes, se tratará de resolverlas de manera directa y amistosa por medio de reuniones de conciliación en las que se harán los mejores esfuerzos para zanjar la diferencia o discrepancia.

Toda disputa, controversia o reclamación que surja del presente Contrato y que no haya sido solucionada directamente, será resuelta a pedido de cualquiera de las partes ante los Juzgados de la Corte Superior de Lima Centro.

DÉCIMA CUARTA: MORA

La mora en el cumplimiento de cualquiera de las obligaciones pactadas se producirá automáticamente sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial de naturaleza alguna. Producida la mora la parte no incumplidora podrá iniciar de inmediato las acciones que el derecho le confiera.

DÉCIMA QUINTA: COMUNICACIONES

Para todas las comunicaciones entre las Partes a que pudiera dar lugar el presente Contrato, las Partes aceptan como válidas las comunicaciones efectuadas por medio de telegrama colacionado o carta documento, a los

domicilios informados como suyos en la comparecencia, o por correo electrónico al siguiente don _____

Perfeccionamiento mediante firma electrónica: Las Partes reconocen y aceptan expresamente la firma electrónica de este Contrato mediante la plataforma Docusign.

Se firma el presente Contrato, en Lima, el _____

EL LOCADOR: _____

LA EMPRESA: _____

ACLARACIÓN: _____

ACLARACIÓN: ! _____

CONTRATO DE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PUBLICIDAD**ANEXO A: PRECIOS**

La presente política contempla todos los aspectos del precio a ser pago al CONTRATISTA como contraprestación por sus Servicios.

Los precios aquí establecidos son esencialmente variables y podrán modificarse de tiempo en tiempo de acuerdo a la oferta y necesidades de servicio del CONTRATANTE, lo que es aceptado expresamente por el CONTRATISTA. En este sentido, el CONTRATISTA declara comprender y aceptar que el dinamismo y la variabilidad en el precio de sus Servicios es una condición esencial e inherente a su Contrato.

Toda modificación a la presente Política será debidamente notificada al CONTRATISTA al correo electrónico comunicado al CONTRATANTE.

CONCEPTO	MONTO	TÉRMINOS
Precio por gestión realizada	S/. 0.05	El precio será pago por cada gestión que EL CONTRATISTA realice, encontrándose activo y conectado a la Aplicación PedidosYa con una gestión de entrega en curso, utilizando el Material Publicitario.

Señores
DELIVERY HERO PERU S.A.C.
Presente.-

Estimados señores:

Por medio de la presente autorizo a ustedes a pagar, con cargo a los honorarios que me corresponden en virtud al contrato de servicios que tenemos suscrito, la suma de S/ 0.528 por día activo (o la que corresponda mientras esta autorización se encuentre vigente) el seguro de accidentes que tengo contratado con Chubb.

Esta autorización se mantendrá vigente hasta que sea revocada por escrito por mi parte.

Les agradeceré me hagan llegar las correspondientes constancias de pago del seguro antes mencionado.

Muy Atentamente,

Nombre: _____

Documento N° _____

Señores

DELIVERY HERO PERU S.A.C.

Presente.-

Estimados señores:

Por medio de la presente autorizo a ustedes a pagar, con cargo a los honorarios que me corresponden en virtud al contrato de servicios que tenemos suscrito, la suma de S/ 5 mensuales (o la que corresponda mientras esta autorización se encuentre vigente) el servicio de facturación que tengo contratado con Facturactiva.

Esta autorización se mantendrá vigente hasta que sea revocada por escrito por mi parte.

Les agradeceré me hagan llegar las correspondientes constancias de pago del servicio antes mencionado.

Muy Atentamente,

Nombre: / _____

Documento N°: _____

Señores

DELIVERY HERO PERU S.A.C.

Presente.-

Estimados señores:

Por medio de la presente autorizo a ustedes a pagar, con cargo a los honorarios que me corresponden en virtud al contrato de servicios que tenemos suscrito, la suma de S/ 5 mensuales (o la que corresponda mientras esta autorización se encuentre vigente) el servicio de facturación que tengo contratado con Facturactiva.

Esta autorización se mantendrá vigente hasta que sea revocada por escrito por mi parte.

Les agradeceré me hagan llegar las correspondientes constancias de pago del servicio antes mencionado.

Muy Atentamente,

Nombre: _____

Documento N°: _____