

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Implicancias jurídicas de los riders en la prestación de servicios de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles, Arequipa 2023-2024

Tesis presentada por el Bachiller:

Caceres Enriquez, Jeampierre Joseph

ORCID: 0009-0005-1957-7277

para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:

Mg. Silva Urday, Christian Oliver

ORCID: 0000-0002-1766-284X

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 13 de Noviembre del 2025

Dictamen: 015058-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 015058, presentado por:

2021000241 - CACERES ENRIQUEZ JEAMPIERRE JOSEPH

Titulado:

**IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LOS RIDERS EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE REPARTO A
DOMICILIO MEDIANTE EL USO DE APLICATIVOS MÓVILES, AREQUIPA 2023-2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**41249533 - ZUÑIGA MARINO MIGUEL ANGEL
DICTAMINADOR**



**29726167 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR**



**40597628 - ANGULO MANRIQUE LUIS FELIPE
DICTAMINADOR**



Implicancias jurídicas de los riders en la prestación de servicios de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles, Arequipa 2023-2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	doku.pub Fuente de Internet	2%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
3	wb2server.congreso.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

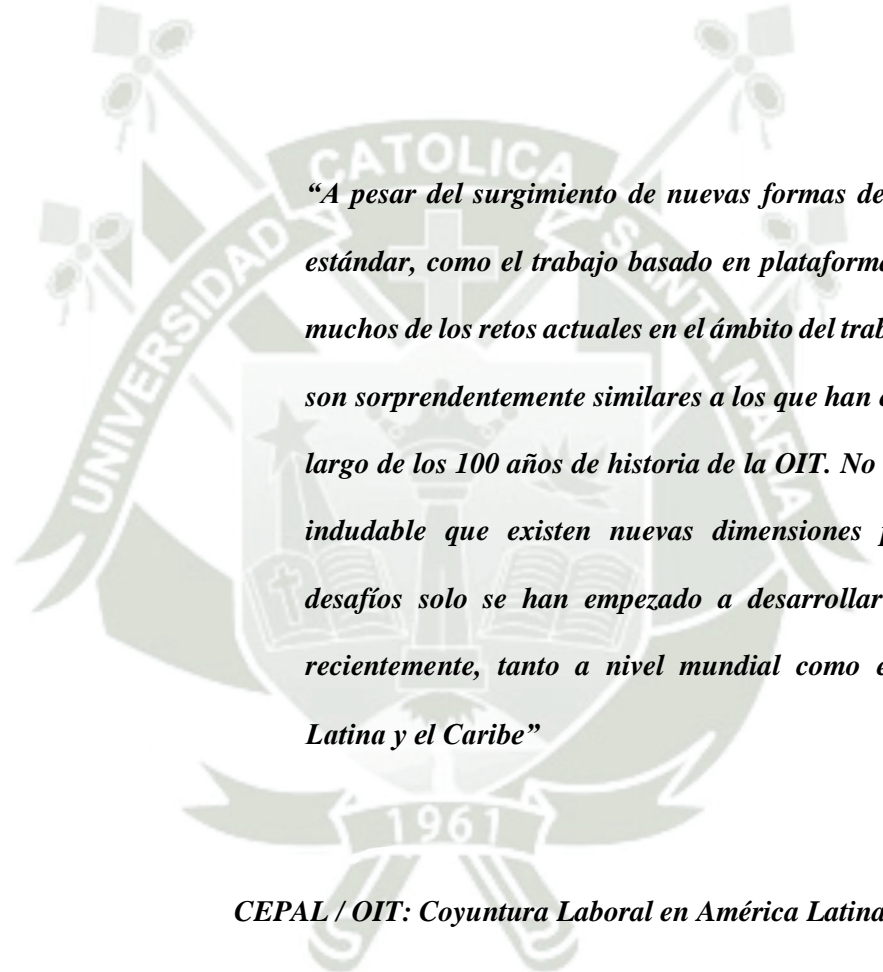


A mis abuelos Raúl y Rufina, los que me criaron, educaron, apoyaron y acompañan hasta el día de hoy. Agradezco a Dios su existencia. Para ellos principalmente.

A mi madre y mis hermanos, por ser un apoyo emocional y soporte ante las adversidades, pieza fundamental para lograr este objetivo tan importante.

A mi asesor y docentes, por su apoyo y dedicación.

EPÍGRAFE



“A pesar del surgimiento de nuevas formas de trabajo no estándar, como el trabajo basado en plataformas digitales, muchos de los retos actuales en el ámbito del trabajo decente son sorprendentemente similares a los que han existido a lo largo de los 100 años de historia de la OIT. No obstante, es indudable que existen nuevas dimensiones para cuyos desafíos solo se han empezado a desarrollar soluciones recientemente, tanto a nivel mundial como en América Latina y el Caribe”

CEPAL / OIT: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe

RESUMEN

Producto de los avances tecnológicos aparecieron diversas formas de trabajo, entre las cuales destacan los repartidores por aplicativos móviles o plataformas digitales, comúnmente llamados *riders*, quienes realizan una actividad de reparto funcionando como intermediarios entre dichas plataformas y los clientes.

El tipo de contrato en la que trabajan los *riders* es motivo de diferentes posiciones a nivel mundial puesto que son varios los argumentos por lo que muchos países regulan su actividad bajo la esfera de un contrato laboral y otros tantos, bajo la esfera de un contrato de locación de servicios.

El contrato de trabajo, sabemos que posee un elemento característico que lo diferencia del contrato de locación de servicios, la subordinación. Debido a esto debemos analizar cuáles son las circunstancias actuales en la que los *riders* realizan su actividad de reparto y si de verificarlo en el terreno de los hechos, se pudiera concluir que efectivamente son locadores o por el contrario son trabajadores propios de un contrato laboral, lo que ocasionaría una desnaturalización del contrato de locación de servicios.

Palabras clave: contrato de trabajo, locación de servicios, *riders*.

ABSTRACT

Technological progress has led to the emergence of various forms of work, notably delivery couriers operating via mobile applications or digital platforms—commonly known as riders—who serve as intermediaries between such platforms and their customers.

The contractual arrangement governing riders has generated differing positions worldwide. Several arguments have prompted some countries to regulate their activity within the framework of an employment contract, while others place it under a service provision agreement.

An employment contract contains a defining element that distinguishes it from a service contract: subordination. Consequently, it is necessary to examine the current conditions under which riders perform their delivery services to determine, based on factual circumstances, whether they should be classified as independent contractors or, conversely, as employees under an employment relationship—thereby triggering the reclassification of service contracts into employment contracts.

Key words: employment contract, service contracting, riders.

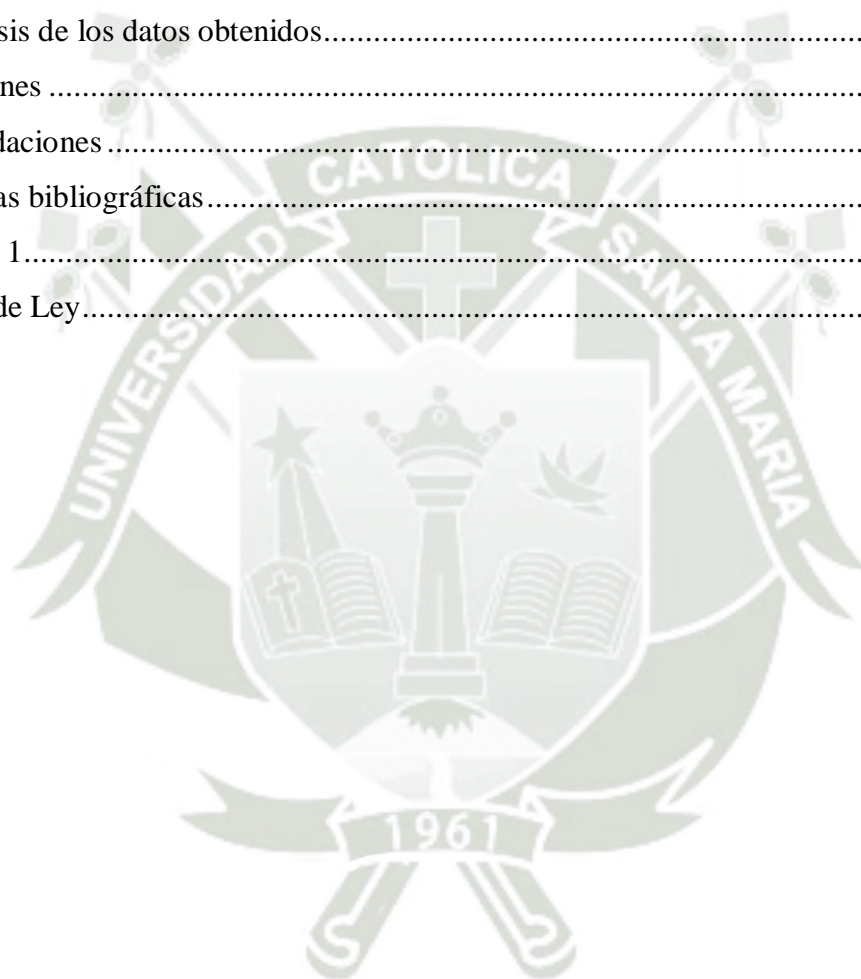
ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	
Epígrafe	
Resumen	
Abstract	
Índice general	
Índice de figuras	
Índice de tablas	
Introducción	1
Hipótesis	3
Objetivos	4
CAPÍTULO I.....	5
CONTRATO DE TRABAJO Y DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	5
1. El contrato	5
1.1 Elementos del contrato	5
2. Contrato de trabajo	7
2.1 Concepto.....	7
2.2 Objeto	8
2.3 Sujetos	10
2.3.1 El trabajador	10
a) Derechos de los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo.....	11
2.3.2 El empleador.....	13
a) Derechos del empleador originados por el contrato de trabajo.....	14
2.4 Elementos del contrato de trabajo	18
2.4.1 Elementos generales.....	18
2.4.2 Elementos esenciales	18
2.4.3 Elementos típicos.....	21
2.5 Caracteres del contrato	22
2.6 Duración y forma del contrato	24
2.7 Primacía de la realidad como principio del derecho del trabajo.....	26
3. Contrato de locación de servicios	28

3.1 Concepto.....	28
3.2 Objeto del contrato.....	29
3.3 Sujetos del contrato.....	29
3.4 Elementos del contrato.....	30
3.5 Características del contrato.....	30
3.6 Diferencias entre el contrato laboral y el contrato de locación de servicios.....	32
4. Desnaturalización del contrato de locación de servicios.....	33
4.1 Supuestos considerados por el T.C. que se encuentran bajo una relación jurídica laboral.....	34
4.2 Medios probatorios que acreditan la existencia de una relación laboral camuflada en una locación de servicios.....	36
CAPÍTULO II.....	42
RIDERS.....	42
1. Incorporación de los riders en el mercado laboral actual.....	42
1.1 Automatización y control algorítmico de los riders.....	44
1.2 Impacto de la emergencia sanitaria en el trabajo de los riders.....	46
1.3 Los riders según la legislación peruana.....	47
2. Naturaleza contractual de los riders.....	49
3. Servicio de reparto a domicilio.....	50
4. Aplicativos móviles.....	51
4.1 Las plataformas digitales ¿Empresas de intermediación?.....	51
4.2 Rappi.....	53
a) ¿Qué es Rappi y cómo funciona?.....	53
b) ¿Cuáles son los servicios que ofrece Rappi?.....	54
c) ¿Cuál es el objetivo de Rappi?.....	55
d) ¿Cuánto cobra Rappi por un pedido?.....	55
e) Rappi en Perú.....	55
f) Alianzas y beneficios para los riders de Rappi.....	57
g) Términos y condiciones de la plataforma Rappi.....	58
4.3 Pedidos ya.....	60
a) ¿Qué es PedidosYa y cómo funciona?.....	60
b) ¿Cuáles son los servicios que ofrece PedidosYa?.....	61

c) ¿Cuál es el objetivo de PedidosYa?.....	62
d) ¿Cuánto cobra PedidosYa por un pedido?.....	62
e) PedidosYa en Perú	62
f) Beneficios para los riders de PedidosYa	64
g) Términos y condiciones de la plataforma PedidosYa	65
5. Recomendación sobre la relación de trabajo - R198	67
6. Rasgos de laboralidad en la prestación de servicios de reparto de los riders.....	68
7. Caso judicial reciente sobre la determinación de la relación laboral de los riders en Perú.....	71
CAPÍTULO III	74
DERECHO COMPARADO	74
1. España	74
1.1 Deliveroo	74
1.2 Glovo.....	76
2. Argentina.....	78
2.1 Glovo	78
2.2 Rappi	80
3. Italia	84
3.1 Just Eat	84
4. Francia.....	86
4.1 Take It Easy.....	86
5. Chile.....	88
5.1 PedidosYa	88
6. Uruguay.....	89
6.1 Sistema dual de contratación: entre la relación laboral y el trabajo independiente.....	89
CAPÍTULO IV	91
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	91
1. Estrategia metodológica de la investigación teórica jurídica	91
2. Método en el análisis de la información	91
3. Método en la investigación de campo.....	91
4. Cuadro de coherencias	92

5. Población de estudio	96
5.1 Universo y muestra	96
6. Validación de los instrumentos	97
6.1 Validación de instrumento de cuestionario	97
CAPÍTULO V	98
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	98
1. Generalidades	98
2. Análisis de los datos obtenidos.....	98
Conclusiones	110
Recomendaciones	112
Referencias bibliográficas.....	113
Anexo N° 1.....	120
Proyecto de Ley.....	121



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Elementos del contrato	7
Figura N° 2: Clasificación de los trabajadores de un contrato laboral	10
Figura N° 3: Derechos y obligaciones del empleador	13
Figura N° 4: Elementos del contrato de trabajo.....	18
Figura N° 5: Principio de la primacía de la realidad:	28
Figura N° 6: Diferencia entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo	32
Figura N° 7: Riders de las principales plataformas de reparto: Rappi y PedidosYa, realizando servicio de delivery identificados con el logo de su empresa como señal de marketing	43
Figura N° 8: Plataformas digitales y la economía colaborativa	51
Figura N° 9: ¿Cuál es la plataforma digital o el aplicativo móvil que lo contrató para prestar sus servicios de repartidor?	99
Figura N° 10: ¿Cuál o cuáles de los siguientes elementos se cumplen en la prestación de sus servicios como rider (repartidor)?	101
Figura N° 11: ¿Cuál o cuáles son los beneficios que usted percibe como repartidor de la plataforma digital a la que pertenece?	103
Figura N° 12: ¿Cuál o cuáles son las condiciones que le impone el aplicativo móvil o plataforma digital a la hora de prestar sus servicios como repartidor a domicilio a través de dicha plataforma?.....	105
Figura N° 13: ¿Cuál o cuáles de los siguientes beneficios laborales propios de un contrato laboral le gustaría que le fuesen otorgados?	107
Figura N° 14: ¿Estaría dispuesto a trabajar 8 horas diarias o 48 semanales obligatoriamente y ser fiscalizado por su empleador durante el tiempo que presta sus servicios, a efectos de recibir todos los beneficios laborales propios de un contrato laboral?	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Principales derechos del empleador (atribuciones al inicio y al final de la relación laboral)	16
Tabla N° 2: Principales derechos del empleador (atribuciones durante la relación laboral).....	17
Tabla N° 3: Contratos que deben celebrarse por escrito	26
Tabla N° 4: Características del contrato de locación de servicios	31
Tabla N° 5: Elementos intervinientes en el servicio de reparto a domicilio.....	50
Tabla N° 6: Cuadro de coherencias	92
Tabla N° 7: Cuestionario N° 1 – Validación de Instrumentos	97
Tabla N° 8: ¿Cuál es la plataforma digital o el aplicativo móvil que lo contrató para prestar sus servicios de repartidor?	98
Tabla N° 9: ¿Cuál o cuáles de los siguientes elementos se cumplen en la prestación de sus servicios como rider (repartidor)?	100
Tabla N° 10: ¿Cuál o cuáles son los beneficios que usted percibe como repartidor de la plataforma digital a la que pertenece?	102
Tabla N° 11: ¿Cuál o cuáles son las condiciones que le impone el aplicativo móvil o plataforma digital a la hora de prestar sus servicios como repartidor a domicilio a través de dicha plataforma?	104
Tabla N° 12: ¿Cuál o cuáles de los siguientes beneficios laborales propios de un contrato laboral le gustaría que le fuesen otorgados?	106
Tabla N° 13: ¿Estaría dispuesto a trabajar 8 horas diarias o 48 semanales obligatoriamente y ser fiscalizado por su empleador durante el tiempo que presta sus servicios, a efectos de recibir todos los beneficios laborales propios de un contrato laboral?	108

INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de los años, cada vez es más difícil abarcar y regular todos los cambios económicos, sociales y jurídicos producto de la modernización y la globalización. El campo del derecho no es ajeno al impacto de los medios tecnológicos en la sociedad, sugiriendo una actuación inmediata por parte de los órganos y sujetos del derecho.

Actualmente, el aprendizaje de los medios digitales es importantísimo para que el ser humano pueda desenvolverse dentro de las exigencias que la colectividad impone cada vez con más fuerza y rapidez, siendo de vital importancia la adaptación de una sociedad que deja atrás constantemente aspectos tradicionales de la vida humana.

En la línea de dicho aprendizaje, adecuarse a los nuevos cambios que impone el surgimiento de nuevas tecnologías, presupone también el surgimiento de nuevas leyes que se ajusten a las necesidades de la población. La evolución histórica del derecho laboral es un claro ejemplo de la adaptación del ser humano a los cambios más significativos que exige la actividad del trabajo respecto a las condiciones en las que se desenvuelve el trabajador.

La aparición de los repartidores o conocidos comúnmente como *riders*, han ocasionado una serie de pronunciamientos de todos los operadores del derecho para determinar cuál es la condición jurídica de estos. La jurisprudencia extranjera ha resuelto en su mayoría, aunque con posiciones contrarias, que los *riders* son trabajadores dependientes, sujetos a un contrato laboral, donde predomina el elemento de la subordinación, mientras que otros tantos, los definen como autónomos.

En el capítulo uno hablaré sobre los contratos de locación de servicios y el contrato laboral, analizando conceptos, características y demás aspectos fundamentales para el desarrollo de la presente tesis.

En el capítulo dos explicaré la naturaleza contractual de los *riders*, su incorporación en el mercado laboral peruano, cómo se lleva a cabo su servicio y en qué consisten los aplicativos móviles.

En el capítulo tres llevaré a cabo un análisis jurisprudencial de diversos países que han tratado el tema de los *riders* y la adecuación de su situación jurídica a la realidad actual.

El motivo de la presente investigación, será determinar la naturaleza contractual de los *riders* en la prestación de servicios que realizan en nuestro mercado laboral, siendo de especial relevancia establecer sus condiciones laborales y la existencia de los elementos característicos del contrato de trabajo.

HIPÓTESIS

DADO QUE:

- 1) Los aplicativos móviles son considerados como plataformas de intermediación entre los proveedores de servicios y los clientes.
- 2) Dichas plataformas digitales contratan a los *riders* como locadores de servicios y no bajo la esfera de un contrato de trabajo.
- 3) El ordenamiento jurídico no prevé una regulación legal específica sobre la prestación de servicios de reparto de los *riders*.

ES PROBABLE QUE:

- Sea necesario regular los servicios de reparto a domicilio que prestan los *riders* mediante el uso de aplicativos, a efecto del cumplimiento de los derechos laborales que otorga la ley a todos los trabajadores.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar las implicancias jurídicas de los *riders* en la prestación de servicios de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Distinguir la diferencia entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios.
2. Describir el impacto de la tecnología en las relaciones jurídicas contractuales.
3. Establecer el criterio que utiliza la Jurisprudencia extranjera sobre la condición jurídica de los *riders*.
4. Determinar la prestación de servicios de reparto a domicilio que realizan los *riders*.

CAPÍTULO I

CONTRATO DE TRABAJO Y DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

1.- EL CONTRATO

En el presente capítulo abordaremos el concepto de contrato de trabajo, explicando brevemente sus elementos y características. Posteriormente, profundizaremos también sobre el contrato de locación de servicios, a fin de conocer sus particularidades.

Según Manuel de la Puente y Lavalle, “El contrato vendría a ser un acto jurídico con carácter plurilateral y a la vez patrimonial, donde la ausencia de uno de estos elementos generaría la invalidez del contrato como tal, pero, a pesar de ello, tendría un valor como acto jurídico, siendo una promesa unilateral y una convención, correspondientemente” (pág. 33).

En la actualidad, a partir del artículo 1351 del Código Civil peruano se regulan los contratos.

Un contrato es un acuerdo entre dos o más partes para establecer, regular, alterar o extinguir una relación jurídica patrimonial, tal y como establece el artículo 1351 del Código Civil.

Según el artículo 1352 del Código Civil, un contrato sólo puede perfeccionarse con la aprobación de ambas partes, a excepción de aquellos que también están obligados a seguir la forma señalada por ley, bajo pena de nulidad.

1.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO

Para que el contrato sea válido, deben cumplirse varios requisitos:

- A) Consentimiento:** Como se ha mencionado en el apartado anterior sobre la perfección del contrato, el consentimiento implica la manifestación de voluntad de las partes, ya sea de forma verbal o escrita. En este sentido, el artículo 1359 del Código Civil

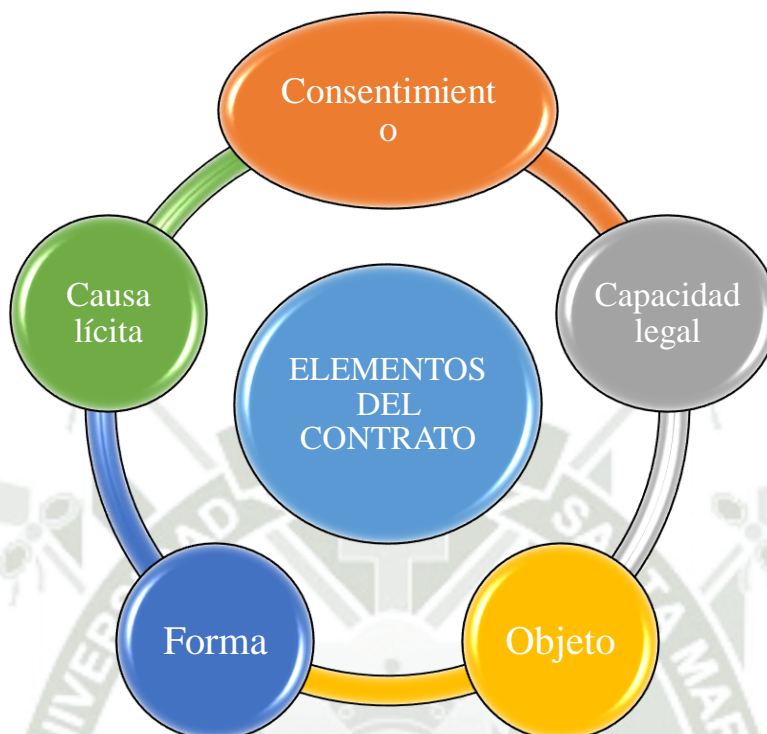
establece que no hay contrato cuando las partes no están de acuerdo en todos sus términos, incluso cuando las discrepancias sean poco relevantes. Del mismo modo, el artículo 1373 del Código Civil establece que el contrato se perfecciona en el momento y lugar en que el oferente tiene conocimiento de que su oferta ha sido aceptada.

- B) Capacidad legal:** No deben existir limitaciones legales para las partes contratantes. Por lo tanto, de acuerdo al artículo 140 del Código Civil, deben ser agentes capaces. Debe comprenderse aquí, que la validez del consentimiento proviene como consecuencia de la capacidad del agente, en ese sentido, no existirá consentimiento si el agente no es capaz.
- C) Objeto:** Hace referencia principalmente al objeto del contrato, o a la obligación generada. El artículo 1402 del Código Civil establece que el objeto del contrato es establecer, regir, modificar o extinguir obligaciones. Además, la finalidad del contrato debe ser factible y lícita, tal y como establece el artículo 1403 del C.C.
- D) Forma:** Otra condición esencial para la legalidad del contrato es la forma acordada por las partes. De acuerdo con el artículo 1411 del Código Civil, la forma que las partes acuerden adoptar por escrito y con antelación se considera un requisito esencial para la validez del acto, y su incumplimiento podría dar lugar a la nulidad.
- E) Causa lícita:** De acuerdo con el artículo 1403, debe existir un motivo o causa legítima para que las partes celebren un contrato. Es decir, una razón justificable para llevar a cabo las obligaciones especificadas en el contrato.

Salvo que la ley disponga o se acuerde otra cosa, las partes se reparten a partes iguales los gastos e impuestos derivados de la ejecución de un contrato, de conformidad con el artículo 1364 del Código Civil.

Figura 1

Elementos del contrato



Nota: Elaboración propia

2.- CONTRATO DE TRABAJO

2.1 CONCEPTO

Para el presente apartado es primordial establecer el concepto básico del contrato de trabajo. Arévalo (2016) define el contrato de trabajo como “Un pacto o convenio en el que una parte, denominada trabajador, se responsabiliza a ofrecer sus servicios particulares y subordinados a otra, denominada empleador, a cambio de una retribución” (p 132).

Por su parte, Alonso (1981) hace referencia al contrato de trabajo señalando que: “Es todo contrato convenido por ambas partes (negocio jurídico bilateral) por el que una persona

se responsabiliza a ejecutar exclusivamente una tarea o prestar un servicio por cuenta de otra a cambio de una retribución” (pág. 274).

Del mismo modo, Martínez (1988) al dar una definición de contrato de trabajo, nos dice lo siguiente: “Dentro de los parámetros del orden público laboral y de las obligaciones que se entienden incluidas en la relación, el contrato de trabajo regula la relación entre quienes están obligados a prestar su fuerza laboral en situación de supeditación o subordinación a cambio de una retribución, y quienes dirigen u organizan dicha actividad, conforme a lo estipulado por la ley o los convenios laborales” (pág. 99).

Gómez (2000) considera que el contrato de trabajo “Es el acuerdo que pone a un trabajador dependiente a disposición de uno o varios empresarios para realizar cierto trabajo mental y físico a cambio de una remuneración, contando además con la misma protección fundamental” (pág. 109).

Cabanellas (1976) lo conceptualiza de igual forma como “Aquél que tiene por objeto la prestación de servicios económicos, ya sean empresariales, comerciales o rurales, a cambio de una remuneración. Técnicamente puede describirse de la siguiente manera: aquella que tiene por objeto la prestación continuada de servicios económicos privados, y por la que una de las partes proporciona un pago o compensación a cambio del uso o disfrute, bajo su control o supervisión, de la actividad profesional de la otra parte” (pág. 513).

Podemos concluir respecto a las definiciones brindadas por los diferentes autores mencionados, que el contrato de trabajo se conceptualiza como aquél en el que el trabajador brinda el uso de su fuerza (física y mental) a favor del empleador, a cambio de una contraprestación que deberá ser pagada generalmente en dinero. Además, de esta descripción se desprenden los elementos propios del contrato laboral, los cuales serán analizados a lo largo de la presente investigación.

2.2 OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Según el artículo 140° del Código Civil, el fin de todo acto jurídico debe ser legal y factible. Por lo tanto, podemos concluir que el objeto del contrato de trabajo es la prestación

de todo tipo de servicios particulares, siempre que no se vulneren normas de mandato público, buenas prácticas o cualquier otra norma de carácter obligatorio. Además, deben ser física y legalmente posibles. El incumplimiento de estos requisitos daría lugar a que el contrato estuviera menoscabado por motivos de nulidad de acuerdo a los estipulado en el artículo 219° del Código Civil.

A su vez, según el artículo 1402° del mismo Código, el contrato tiene por objeto establecer, regir, alterar o finiquitar obligaciones. En este contexto, la doctrina analiza si el objeto del contrato se refiere a la mera promesa de trabajar o a la ejecución efectiva de la actividad laboral.

De la misma manera, Frescura y Candia (1986), al describir el objeto del contrato de trabajo menciona: “El objeto primordial del contrato de trabajo, tal como se expresa en su denominación, es la prestación juiciosa y facultativa de la actividad humana, en forma subordinada y remunerada para la producción de bienes y servicios” (pág. 167).

Asimismo, Thayer A. & Novoa. F (1980), lo conceptualiza de la siguiente forma: “A efectos de reflejar el interés que las partes contratantes han tenido en realizar un negocio lícito, entendemos que el objeto del contrato de trabajo es la propia prestación laboral retribuida, en las estipulaciones y particularidades que la integran” (pág. 146).

Rendón (2000) de igual manera indica: “Por un lado, está el deber que reviste la naturaleza de la contraprestación a cargo del empresario al abonar la retribución, y por otro, la obligación del trabajador de aportar su vigor o habilidad de trabajo para ser empleada en las diversas tareas” (pág. 38).

A criterio de Gómez (2000), “Dado que este contrato es bilateral y oneroso por excelencia, la realización personal del trabajo por cuenta ajena por parte del trabajador - siempre que sea legal- y la retribución del empleador por ese trabajo suplen la finalidad del contrato de trabajo” (pág. 198).

En cuanto a mi apreciación, el objeto del contrato de trabajo consiste en establecer una obligación para el prestador de servicio (trabajador) de actuar por cuenta ajena y en

favor de otra persona (empleador), quien, a su vez, se compromete a pagar una remuneración como contraprestación por el esfuerzo llevado a cabo.

2.3 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los sujetos del contrato de trabajo son el trabajador y el empleador.

2.3.1 EL TRABAJADOR

Según Arévalo (2016), el trabajador “Es una persona natural que prestará servicios en régimen de subordinación y pondrá su vigor de trabajo bajo el mandato del empleador a cambio de una retribución” (pág. 133).

Figura 2

Clasificación de los trabajadores de un contrato laboral



Nota. Elaboración propia.

A) DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A UN CONTRATO DE TRABAJO

Los derechos laborales constituyen un conjunto de obligaciones legales que los empleadores deben garantizar a sus trabajadores, conforme a la normativa vigente en el ordenamiento jurídico peruano.

Entre los beneficios esenciales reconocidos a todo colaborador, sin importar el régimen laboral al que pertenezca, se encuentran los siguientes (Ubillus, 2024):

- **Derecho a una remuneración justa:**

Un derecho esencial de todo trabajador es la percepción de una remuneración equitativa por los servicios prestados. En el contexto peruano, el salario mínimo vital es fijado y actualizado periódicamente por el Estado, con el propósito de garantizar un ingreso que cubra las necesidades básicas del empleado.

- **Gratificaciones y bonificaciones:**

Las gratificaciones constituyen ingresos extraordinarios que los trabajadores perciben en los meses de julio y diciembre, en concordancia con las celebraciones de Fiestas Patrias y Navidad. Este beneficio equivale a una remuneración mensual adicional y representa un incentivo significativo dentro de la relación laboral. De manera complementaria, en determinados sectores o actividades, las empresas pueden otorgar bonificaciones especiales vinculadas al rendimiento o la productividad.

- **Jornada laboral y descanso:**

En el Perú, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra establecida en un máximo de 48 horas semanales. Asimismo, todo trabajador goza del derecho a un descanso semanal remunerado, así como a los feriados nacionales, entre los que destacan las celebraciones por Fiestas Patrias.

- **Vacaciones:**

Otro derecho relevante es el periodo vacacional anual, que otorga al trabajador 30 días de descanso remunerado por cada año completo de servicios. Este beneficio resulta esencial para preservar la salud, el bienestar y la armonía entre la vida laboral y personal del empleado.

- **Prestaciones de salud y seguridad social:**

El empleador tiene la obligación de garantizar la afiliación de sus trabajadores a un sistema de seguridad social, que brinde cobertura en salud y pensiones. Esta obligación comprende la inscripción en EsSalud o, de acuerdo con el régimen elegido por el colaborador, en una entidad prestadora de salud privada.

- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):**

La (CTS) es una prestación de carácter económico orientada a proteger al trabajador en caso de la terminación de su vínculo laboral. Para garantizar este beneficio, el empleador está obligado a efectuar depósitos dos veces al año en una cuenta bancaria a nombre del empleado, constituyendo así un fondo de respaldo frente a eventuales contingencias.

- **Seguridad y salud en el trabajo:**

La seguridad y salud ocupacional constituye un eje fundamental en las relaciones laborales. Las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro, en cumplimiento de la normativa vigente. Ello implica aplicar acciones preventivas orientadas a reducir riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, además de asegurar la capacitación continua de los trabajadores en estas materias.

- **Derecho a la sindicalización:**

Dentro del marco legal laboral peruano, uno de los derechos esenciales es la libertad sindical, que faculta a los trabajadores a constituir y afiliarse a sindicatos con el fin de proteger sus intereses colectivos. Este derecho, supervisado por el Ministerio de Trabajo, garantiza la posibilidad de realizar negociaciones colectivas sin riesgo de represalias ni discriminación. A su vez, las organizaciones sindicales cumplen un rol decisivo en la mejora de las condiciones laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores en el país.

2.3.2 EL EMPLEADOR

Según Arévalo (2016), el empleador es “La persona física o jurídica, patrimonio independiente o asociación, tenga o no fines lucrativos y pueda ser privada o pública, para quien el asalariado presta su mano de obra a cambio de una retribución” (pág. 135).

Figura 3

Derechos y obligaciones del empleador



Nota. Adaptado LP-Pasión por el derecho. ¿Qué derechos y obligaciones tiene el empleador? (<https://goo.su/VxKD7g>).

Ahora bien, si el empleador es una persona natural deberá tener capacidad de ejercicio, si fuere una persona jurídica, deberá estar constituida e inscrita en los registros correspondientes conforme a la normatividad que le resulte aplicable.

A) DERECHOS DEL EMPLEADOR ORIGINADOS POR EL CONTRATO DE TRABAJO

Antes de tratar los derechos del empleador, es necesario aclarar brevemente el concepto de subordinación, ya que este elemento es fundamental dentro de las relaciones laborales.

Por ello, su mención para este título es necesario para efectos de una mejor comprensión. Según Neves (2018), “El componente de la subordinación sugiere la consideración de un poder directivo, que se demuestra por la capacidad del empresario para mandar a los empleados, controlarlos y castigar el incumplimiento” (p. 25).

Estos supuestos son abordados en el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo 728 (en adelante TUO de la LPCL). Según esta perspectiva, los empleadores tienen las siguientes facultades, tanto antes de la relación laboral como a lo largo de la misma:

A.1) Dirigir (poder de dirección)

Según el artículo 9 del TUO de la LPCL, el empleador tiene la facultad de reglar normativamente el trabajo en razón de la subordinación. En consecuencia, se pueden encontrar dos formas de expresarse concretamente.

a) Organización: Ferro (2019) señala que “Es una potestad que permite al empleador determinar unilateralmente cómo se asignará y realizará las tareas en el lugar de trabajo” (p. 25).

b) Reglamentación: El empleador puede dictar normas obligatorias. Serán leyes laborales que funcionarán como un manual para llevar a cabo las tareas. Las empresas tienen la posibilidad de crear y comunicar las «reglas del juego»

de su empresa a través de políticas intrínsecas y códigos de comportamiento (Chanamé, 2021).

A.2) Modificar las condiciones del trabajo (*ius variandi*)

Según Toyama (2020), “Modificar las condiciones del trabajo es una respuesta ante la capacidad del empleador para variar determinados aspectos de la relación laboral, sobre todo los que tienen una incidencia directa en la forma de organizar y regular el trabajo en el centro de labores” (pág. 245).

En palabras de Plá Rodríguez (1993), el *ius variandi* es “La autoridad del empleador para cambiar, dentro de lo razonable, la modalidad en que un empleado realiza su trabajo” (pág. 176).

Sin embargo, de acuerdo con la jurisprudencia española, podríamos señalar que la realización de cambios sustanciales se produce cuando se modifican los elementos nucleares de la relación laboral, transformándola en una nueva de modo evidente (Rodríguez, 1997, pág. 44).

A.3) Sancionar

El trabajador está bajo la vigilancia del empleador y se le sanciona para que haga correcciones. Además de las suspensiones y el despido como última instancia, pueden utilizarse como sanciones menos gravosas las amonestaciones verbales o escritas.

A continuación, en el siguiente cuadro, compartiremos los principales derechos o atribuciones que suelen gozar los empleadores en el contexto de las relaciones laborales. En teoría, todo empleador o patrón puede utilizar estas expresiones del poder de dirección y coordinación, no obstante, pueden algunas estar restringidas por un sector en específico:

Cuadro N° 1

Principales derechos del empleador (atribuciones al inicio y al final de la relación laboral)

PRINCIPALES DERECHOS DEL EMPLEADOR		
Etapa	Derecho o atribución	Base Legal
Al inicio de la relación laboral	Elección del tipo de contratación	Art. 4, 54 y 74 TUO de la LPCL
	Condiciones de la relación Laboral	Art. 10 de la TUO de la LPCL
	Emplear convenios de modalidades formativas	Ley 28158
Fin del contrato de trabajo	Puede despedir al trabajador por causa justa relacionada con su conducta o capacidad	Art. 23 del TUO de la LPCL
	Causales de cese por causas objetivas	Art. 16 del TUO de la LPCL

Nota: Elaboración propia

De igual manera, mostraremos las atribuciones del empleador durante la relación laboral:

Cuadro N° 2

Principales derechos del empleador (atribuciones durante la relación laboral)

PRINCIPALES DERECHOS DEL EMPLEADOR		
Etapa	Derecho o atribución	Base legal
Durante la relación laboral	Establecer normas internas (reglamento)	Art. 4 del D.S. 039-91-TR
	Margen de fijación laboral	Art. 3 del D.S. 007-2002-TR
	Asignación de horarios laborales	
	Jornada y hora de refrigerio	
	Aumentar la jornada de trabajo según las necesidades	
	Modificar horarios de trabajos y descansos	
	Fijar jornadas alternativas o atípicas	Art. 4 del D.S. 007-2002-TR
	Fijar unilateralmente día de descanso, justificando debidamente	Art. 1 y 2 Dec. Leg. 713
	Modificar turnos, días y horarios del trabajo	Art. 9 del TUO de la LPCL
	Puede proponer cláusulas nuevas durante la negociación colectiva	Art. 43 y 57 del Dec. Ley 25593
	Realizar exámenes médicos a los trabajadores	Art. 49 de la ley 29783
	Diseña los puestos de trabajo, elige equipos y método de trabajo para garantizar seguridad	Art. 50 de la ley 29783
Decide la forma de remunerar al trabajador	Art. 6 del TUO de la LPCL	

Nota: Elaboración propia

2.4 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para el desarrollo del presente capítulo es necesario establecer ciertas bases sustanciales que esclarezcan de forma adecuada los elementos esenciales que otorgan a las relaciones jurídicas contractuales el carácter de laboral.

Existen componentes generales, particulares y típicos del contrato de trabajo.

2.4.1 ELEMENTOS GENERALES

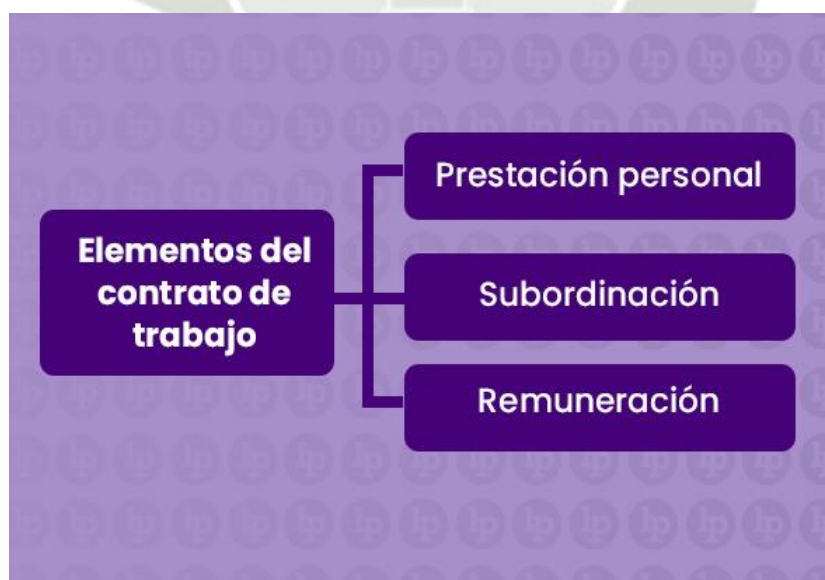
Estos elementos, que en general se recogen en el Código Civil, son necesarios para todas las formas de contrato, independientemente de su naturaleza; además, su ausencia deviene en invalidez.

2.4.2 ELEMENTOS ESENCIALES

Son aquellos que resultan esenciales para la existencia de un contrato laboral como tal, otorgando una distinción frente a otro tipo de contratos.

Figura 4

Elementos del contrato de trabajo



Nota. Adaptado de LP. Elementos del contrato de trabajo (<https://goo.su/5YOch7>).

Estos componentes suelen ser reconocidos por la doctrina, tales como, la retribución, la subordinación y la prestación exclusiva de la persona que presta el servicio.

a) Prestación personal del servicio:

Según Arévalo (2016), “El empleado se responsabiliza a prestar sus servicios al empresario o empleador por su cuenta, no asignará a un tercero para que ocupe su lugar, incluso si este tuviese mejores capacidades profesionales o mejores métodos, ni subcontratará ninguna parte de su trabajo. En consecuencia, podríamos calificar el compromiso del empleado de *personalísima*” (pág. 137).

Si por azares de la cotidianidad, este sujeto resulta siendo reemplazado en sus competencias por alguien más, este nuevo individuo estará inmerso en una nueva relación del trabajo y no podrá determinarse que su actividad establezca una reanudación del lazo contractual con el trabajador al que sustituye.

Los servicios del trabajador deben ser prestados personalmente, pero ocasionalmente, si es habitual dada la naturaleza del trabajo, el trabajador puede recibir apoyo de miembros de su familia inmediata que estén bajo su cargo (LPCL, art. 5).

Salvo pacto en contrario, nuestra ley no contempla en ningún caso un nexo laboral cuando una persona natural o propietario, sea o no activo en el negocio, reciba servicios personales de parientes consanguíneos hasta el segundo grado. De acuerdo con la Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria segunda de la LPCL, no se crea vínculo laboral por la prestación de servicios del cónyuge.

b) La remuneración:

El término «salario» se refiere a la compensación económica que recibe un empleado o asalariado por prestar con éxito servicios a su empleador.

La remuneración entonces, es un componente esencial de una relación contractual laboral, por lo tanto, es inaceptable tener una relación de trabajo sin una retribución

económica, especialmente si se tiene en cuenta la afirmación de que “nadie está obligado a trabajar sin remuneración o sin su libre consentimiento” (párr. 4, art. 23, Constitución Política del Perú).

Los empleadores y otras partes no pueden interferir injustamente en el pago de este derecho a un empleado. No obstante, hay una serie de situaciones particulares que sí permiten la retención o deducción de la remuneración. En primer lugar, las retenciones y deducciones pueden ser obligatorias por ley; en segundo lugar, pueden ser el resultado de una sentencia judicial; y, en tercer lugar, puede estar originado en el interés o deseo de un empleado. Dado que los ingresos se realizan en cuentas bancarias, la compensación del crédito bancario se aplica si hay saldo (Toyama y Feliciano, 2009, pág. 46).

c) La subordinación:

Nos encontramos ante el elemento esencial más determinante de una relación laboral, debido irrefutablemente a que su no existencia supone la falta de configuración del mismo.

La subordinación implica que el empleador ejerza el poder de dirección sobre el trabajador: El empleador está facultado para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, tal es así, que puede modificar la forma cómo se realizan las labores, pero sin incurrir en una actitud que constituya abuso de derecho.

La subordinación, además, sugiere que el empleador tiene autoridad para dirigir al trabajador. El empleador tiene la capacidad de organizar la labor de los trabajadores según las exigencias de la empresa, llegando incluso a alterar la forma en que se realiza el trabajo, debiendo tener en cuenta, no adoptar ninguna postura que se configure como abuso de derecho.

Cabe mencionar que el hecho de que los servicios se presten de forma subordinada no siempre significa que el jefe o patrón señale al empleado cómo debe realizarse las tareas; sin embargo, es fundamental que aquél especifique a cuáles se refiere.

Los empleados de nivel inferior suelen recibir órdenes extremadamente detalladas de sus jefes, mientras que los empleados de dirección o de confianza acostumbran recibir órdenes más genéricas porque se trata principalmente de directrices generales.

Este elemento será analizado más adelante en los distintos casos judiciales de legislaciones extranjeras sobre *riders*, por considerarse un rasgo de laboralidad esencial que podría ser determinante a la hora de examinar si los repartidores de las plataformas digitales pertenecen o no a la esfera del contrato laboral.

Por otro lado, la subordinación también otorga al jefe o patrón la capacidad de disciplinar al empleado, lo cual es razonable dado que el empleador no podría ampliar sus operaciones o utilizar su autoridad de gestión sin ella.

No obstante, la autoridad disciplinaria del patrón no es ilimitada y debe utilizarse dentro de los parámetros de la razonabilidad, pues de lo contrario el trabajador puede impugnar su uso excesivo y/o abusivo ante la autoridad competente.

Al respecto, sobre los márgenes a la potestad patronal, Gómez (2007) menciona que:

En el ejercicio de la facultad que legalmente se le otorga, el empleador debe actuar como un «buen padre de familia», constatando el daño causado y la mentalidad del empleado en el momento de la conducta perjudicial, así como los antecedentes del infractor, su antigüedad, puesto, función, etc. Como el empleado tiene derecho de defensa, lo que le permite impugnar el ejercicio inusual o desmedido de tal poder ante cualquier medida disciplinaria, sea justa o injusta, la relación de causalidad debe hacerse evidente al utilizar las medidas correctivas. Así lo establecen los artículos 35 y 36 y siguientes del TUO de la LPCL N° 728. (pág. 206).

2.4.3 ELEMENTOS TÍPICOS

Los elementos habituales o típicos son aquellos que pueden servir para distinguir determinados contratos de trabajo de otros del mismo tipo, pero cuya manifestación no es necesaria para la existencia o la legalidad del contrato laboral. Entre estos factores figuran

el tiempo del vínculo laboral, la duración de la jornada laboral, la cantidad de plazas y el ámbito de trabajo.

Los elementos comunes son formalidades previas para el gozo de compensaciones laborales específicas o bien indicadores de la naturaleza laboral de una relación. En la primera situación, cuando algunos de los componentes necesarios no están totalmente demostrados, ayudan a categorizar una relación como índole laboral en primera instancia. En la segunda situación, la existencia de un ingrediente específico es un requisito previo para el disfrute de beneficios correspondientes.

2.5 CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las singularidades del contrato de trabajo son las que se exponen a continuación:

- a) **Es principal**, dado que subsiste por sí misma, sin requerir el respaldo de ninguna otra estipulación adicional.
- b) **Es bilateral**, en virtud de que involucra a dos sujetos jurídicos —el empleador y el trabajador—, cada uno asumiendo compromisos frente a la otra parte.
- c) **Es consensual**, puesto que su perfeccionamiento depende exclusivamente del consentimiento mutuo, el cual puede manifestarse de forma explícita, oralmente o por la vía escrita, o de manera tácita.

Salvo en aquellos casos sobre determinados contratos especiales que, en salvaguarda del orden público, requieren el cumplimiento de formalidades exclusivas, tales como los contratos celebrados con menores y adolescentes, foráneos, contratos modales, y demás.

- d) **Es oneroso**, porque cada una de las partes carga con beneficios que exigen un sacrificio en beneficio de la contraparte.

El derecho a percibir una retribución conveniente y justa, que garantice la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de la familia del trabajador,

constituye un derecho fundamental protegido y reconocido expresamente en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993.

- e) **Es de tracto sucesivo**, debido a que los deberes se cumplen a lo largo del tiempo y de forma permanente, y no de una sola vez o en un solo instante.
- f) **Es conmutativo**, dado que ambas partes contratantes están informadas desde el inicio de la relación laboral sobre la naturaleza de las prestaciones que se ejecutarán, el trabajador posee pleno conocimiento de las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo, mientras que el empleador tiene claridad respecto a la contraprestación económica que deberá abonar en función de los servicios efectivamente prestados.
- g) **Es personal, “intuitio personae”**, ya que, la tarea debe ser ejecutada directamente por el trabajador, quien no puede delegar la responsabilidad en terceros.
- h) **Es subordinado**, en el sentido que, el trabajador presta sus servicios conforme a las directrices establecidas por el empleador, quien detenta la autoridad para supervisar el desempeño laboral, emitir instrucciones para la correcta ejecución de las tareas y aplicar medidas disciplinarias, siempre dentro de los límites de la razonabilidad, en caso de no cumplimiento de los deberes por parte del empleado.
- i) **Es típico**, dado que está plenamente respaldada por la normativa laboral, conforme a categorías y clasificaciones específicamente reconocidas en el ordenamiento jurídico.
- j) **Es dirigido o reglamentado**, debido a que, es el Estado quien determina una porción sustancial del contenido del contrato, fijando límites tanto mínimos como máximos que afectan a las partes involucradas, tales como la jornada laboral, los horarios, el salario y las funciones asignadas, con el objetivo de atenuar la desigualdad estructural entre el trabajador y el empleador. Es relevante señalar que esta regulación emana de fuentes externas, tales como normativas legales, acuerdos colectivos, medidas administrativas, entre otras.

- k) **Es sinalagmático**, en otras palabras, se trata de obligaciones recíprocas, dado que ambas partes están comprometidas a satisfacer una prestación en beneficio de la contraparte: el trabajador se obliga a proporcionar el servicio acordado, mientras que el empleador tiene la responsabilidad de abonar la contraprestación económica correspondiente.

2.6 DURACIÓN Y FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La duración contractual se define como el lapso temporal en el cual se mantendrán vigentes los efectos del vínculo laboral. En términos generales, dicho contrato puede constituirse de manera libre bajo la forma de plazo indefinido o ajustado a una modalidad específica; es decir, sin una fecha preestablecida de conclusión o con una temporalidad determinada. Esta elección dependerá de la naturaleza de los servicios que se busca contratar. En los supuestos en que se opte por contratos sujetos a modalidad, será imperativo que estos se adecuen a los requisitos establecidos por la normativa vigente, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Respecto al aspecto formal del contrato —entendido como la solemnidad exigida para su celebración—, este puede constituirse libremente ya sea de manera verbal o por escrito. No obstante, la normativa establece que, cuando se opte por la forma escrita, deberá observarse el cumplimiento de los requisitos legales correspondientes (LPCL, art. 4° segundo párrafo).

Desde una perspectiva amplia, la forma representa el mecanismo a través del cual las partes manifiestan su voluntad de manera tal que esta adquiera relevancia jurídica.

Siguiendo aquella noción, todo contrato laboral encierra una forma de exteriorización de la voluntad común, pudiendo expresarse de manera oral o escrita, sin que ello constituya, per se, una condición esencial para su validez.

Sin embargo, si se adopta una visión más estricta, la forma constituye un canal específico y normativamente determinado por el cual debe expresarse el consentimiento de

las partes con miras a la perfección del acuerdo contractual. Esta exigencia formal no implica una supremacía de la forma sobre el consentimiento, sino que, en determinados contratos, además de observarse los requisitos generales de validez, se requiere el cumplimiento de formalidades expresamente previstas por la ley, cuya inobservancia podría conllevar la nulidad del acto jurídico.

En el marco de la normativa nacional, el TUO de la LPCL establece que el contrato de trabajo celebrado a plazo indeterminado carece de exigencia solemne, pudiendo formalizarse tanto de manera verbal como escrita, (LPCL, art.4° párrafo segundo). En contraposición, cuando se trata de contratos arraigados a modalidad, de contratación a tiempo parcial, así como otras formas contractuales especiales, la legislación vigente exige la observancia de la forma escrita o su correspondiente inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

No obstante, no se les confiere a dichos contratos la naturaleza de actos ad solemnitatem, en tanto que su incumplimiento no genera su nulidad, sino que conlleva la imposición de consecuencias jurídicas distintas, como la imposición de otra clase de sanciones.

A título ilustrativo, se expone a continuación una enumeración de contratos para las cuales el ordenamiento jurídico laboral vigente exhorta su celebración por medio de instrumento escrito:

Cuadro N° 3

Contratos que deben celebrarse por escrito

CONTRATOS QUE DEBEN CELEBRARSE DE FORMA ESCRITA	LEY
Contrato de trabajo a tiempo parcial	(LPCL, art. 4°)
Contratos de trabajo sujetos a modalidad	(LPCL, art. 96°)
Contratos de trabajo a domicilio	(LPCL, art. 91°)
Contrato de trabajo de extranjeros	(D. Leg. N° 689, art. 5°)
Contrato de trabajo de futbolistas profesionales	(Ley N° 26566, art. 5°)
Contrato de trabajo para empresas de exportación no tradicional	(D. L. N° 22342, art.32°)
Contrato de trabajo de artistas	(Ley N° 28131, art. 40°)
Contrato de trabajo de los acuicultores	(Ley N° 27460, art. 28°).
Contrato de los trabajadores agrarios	(Ley N° 27360, art.7°).

Nota: Elaboración propia

2.7 PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO PRINCIPIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Según Gonzales y De Lama (2010) “Este principio, también denominado principio de veracidad, constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo. No obstante, su desarrollo normativo en el ordenamiento jurídico resulta limitado. En gran medida, su contenido y alcance han sido propuestos a través de elaboraciones doctrinarias, así como mediante interpretaciones jurisprudenciales” (pág. 10).

En palabras de Pla Rodríguez (1990) “Este principio encuentra sustento en la primacía de los hechos concretos y efectivos sobre las declaraciones formales de voluntad realizadas por las partes, reconociendo así prevalencia a la realidad de la ejecución de la relación jurídica por encima de su configuración meramente documental o nominal” (pág. 243).

Este principio resulta aplicable en aquellos supuestos donde se intente desconocer los derechos laborales que corresponden por ley a una persona por su condición de trabajador, así como en los casos en que se pretenda conferir beneficios indebidos mediante simulaciones contractuales, por ejemplo, la inclusión de una persona en planillas sin que exista prestación efectiva de servicios, con el fin de generar acceso fraudulento a una pensión de jubilación.

De igual modo, este principio resulta aplicable en aquellos casos en los que las partes denominan su vínculo jurídico como contrato de locación de servicios, cuando en la práctica el supuesto comitente ejerce facultades típicas de dirección, control y subordinación respecto del aparente locador, configurándose así una relación laboral encubierta bajo una apariencia civil o comercial, supuesto de vital importancia para la presente investigación que será analizado a profundidad en títulos posteriores.

El reconocimiento expreso de este principio se encuentra previsto en el marco normativo de la inspección del trabajo y de los regímenes de intermediación laboral, conforme a lo establecido en el artículo 2, inciso 2, de la Ley N.º 28806 del 22 de julio de 2006 y el artículo 3 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR del 29 de octubre de 2006.

En efecto, puede afirmarse que la esencia sustantiva de este principio radica en la tutela efectiva de la relación laboral y de los derechos y beneficios que se derivan de ella.

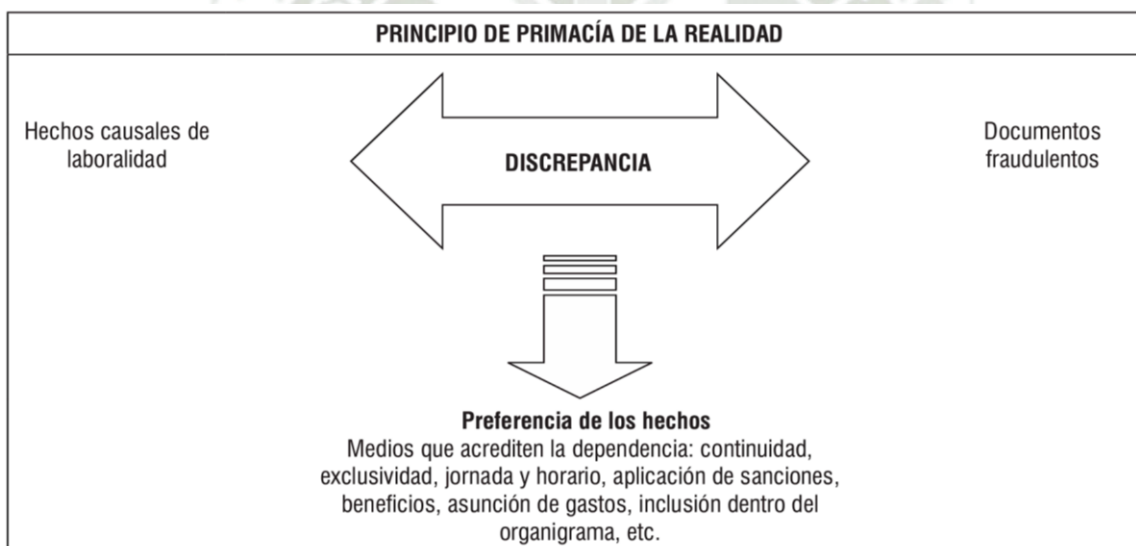
Es importante destacar que, en la mayoría de los casos, el contrato de trabajo se configura como un contrato de adhesión, en el que el trabajador se encuentra en posición de aceptar las condiciones impuestas unilateralmente por el empleador. En consecuencia, no resulta inusual que se vean coaccionados a suscribir documentos bajo modalidades contractuales que no reflejan la realidad del vínculo, por ejemplo, a través de simulaciones

o fraudes contractuales, generando una discordancia entre la ejecución real de los hechos y la documentación formal, lo que conlleva a la desnaturalización de la relación jurídica.

En este contexto, para que el principio de primacía de la realidad se configure, es decir, para que se reconozca la existencia de una relación laboral auténtica y, con ello, el acceso a los derechos y beneficios laborales, es indispensable que intervenga una autoridad competente que cumpla con analizar de forma jurídica los hechos. Dicha función puede ser ejercida por órganos jurisdiccionales o por entidades administrativas con competencia laboral, como el Ministerio de Trabajo, la SUNAT, el Tribunal Fiscal o el INDECOPI. Sin esta intervención, no sería posible determinar los rasgos de laboralidad presentes en los supuestos a examinar.

Figura 5

Principio de la primacía de la realidad



Nota. Adaptado de MTPE. Los derechos labores del artista. (<https://goo.su/8udZJp>).

3.- CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

3.1 CONCEPTO

Es preciso conocer qué es un contrato de locación de servicios y los elementos esenciales que lo configuran, puesto que en los próximos capítulos explicaremos bajo qué contrato prestan servicios los *riders* o repartidores por aplicativos móviles.

El artículo 1764 del Código Civil peruano establece el contrato de prestación de servicios, el cual señala que una persona denominada «locador» está obligada a prestar sus servicios a otra persona denominada «comitente» para un realizar un trabajo determinado, por un tiempo concreto, a cambio de un pago y sin depender de este último.

3.2 OBJETO DEL CONTRATO

El artículo 1765 del Código Civil establece que el contrato puede referirse a cualquier tipo de prestación material o intelectual; es decir, el objeto de dicha disposición es cualquier esfuerzo humano material o intelectual. Ahora es importante destacar el objeto de esta disposición en el contrato de locación de servicios.

A juicio de Arias Schreiber (1984), señala respecto al objeto del contrato de servicios lo siguiente: “No se puede afirmar que hay locaciones en las que la labor sea estrictamente material y otras intelectuales. Lo que sucede es que prevalece una sobre la otra” (pp. 733-734).

3.3 SUJETOS DEL CONTRATO

El locador y el comitente son los dos sujetos de este tipo de contrato civil.

Hay que tener en cuenta que el locador, primer sujeto de este contrato, es el encargado de realizar un determinado servicio utilizando su destreza física y/o mental a cambio de una compensación económica y para una persona establecida.

En atención al segundo sujeto, el comitente, será este quien pague una retribución a cambio de la realización de un determinado servicio para él, que deberá ser llevada a cabo por el locador.

En el derecho español, este acuerdo se denomina como “arrendamiento de servicios”, en el que el primer sujeto es denominado “arrendatario” y “arrendador de servicios” al segundo sujeto.

Nuestra legislación refiere al servicio que realiza el locador como «servicio material», mientras que la ley argentina se refiere al «esfuerzo físico» o, sobre todo, al trabajo físico realizado por seres humanos.

3.4 ELEMENTOS DEL CONTRATO

Para el presente contrato, concurren los siguientes elementos:

- a. **Consentimiento:** Para que un acuerdo de voluntades sea válido, debe estar fundado en la coincidencia de la declaración de una voluntad compartida que incluya, por un lado, la consideración de un servicio y, por otro, el pago de una determinada cantidad de dinero por el mismo.
- b. **Causa o fin específico.** – Es la realización de una prestación y, para diferenciarse de otro tipo de contratos, debe incluir tanto la existencia de un servicio como el pago de una cantidad determinada de dinero.
- c. **El Objeto específico.** – Necesita de condiciones previas para su viabilidad. No debe vulnerarse la moral ni las buenas costumbres. (Lavalle, 1992, p. 388).

3.5 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

Según Taramona (1994), estas son las características que presenta el contrato de locación de servicios, los cuáles serán detallados en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 4

Características del Contrato de Locación de Servicios

CARACTERÍSTICAS	
CONSENSUAL	Se refiere a una situación en la que el simple consentimiento recíproco de las partes es suficiente para formalizar el contrato y hacer que las obligaciones resultantes sean exigibles.
BILATERAL	Según la doctrina contemporánea, son contratos de prestación recíproca ya que implican que ambas partes se obligan una frente a otra. Según la legislación italiana, esta categoría también es conocida con este nombre.
ONEROSO	En la medida en que la prestación que cada parte recibe se basa en una contraprestación que la otra parte ha asumido.
CONMUTATIVO	Este contrato no es aleatorio porque ambas partes están vinculadas por la garantía de que lo que darán y lo que recibirán tendrán el mismo valor, aunque la prestación sólo pueda designarse por su clase al contratar y, por tanto, tenga un cierto grado de determinación.
NO FORMAL	Dado que la ley le concede una considerable amplitud en cuanto a la forma de exteriorizar su intención, no le obliga a atenerse a formalidad alguna.
“INTUITO PERSONAE”	Se refiere a una situación en la que la decisión del principal se basa en las características personales del locador.

Nota: Elaboración propia

3.6 DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO LABORAL Y EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

A continuación, a través de un cuadro explicaremos las diferencias básicas entre el contrato de trabajo y el de locación de servicios, que servirán para un mejor entendimiento del tema de investigación antes de abordar la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

Figura 6

Diferencia entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo



Nota: Elaboración propia

4.- DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Llegado a este punto, debemos volver a mencionar lo dicho líneas atrás para marcar una cierta diferenciación entre la locación de servicios y el contrato de trabajo, en tanto, es el locador quien presta sus servicios de forma autónoma e independiente, mientras que el trabajador lo hace de forma dependiente en virtud de un contrato de trabajo, la subordinación es un factor crucial que debe mencionarse para distinguir entre una locación de servicios y un contrato de trabajo.

Recordemos que a través de un contrato de trabajo se presta un servicio personal, retribuido y subordinado. Por lo tanto, tanto en el contrato de trabajo como en la locación de servicios tenemos prestación de servicios personales y una retribución por ello. Sin embargo, el tercer componente -la autonomía del locador y la subordinación en la relación laboral- es el punto de inflexión.

Según Neves Mujica (2007), define la subordinación como: "Una relación jurídica entre el deudor y el acreedor de trabajo, en la que el primero ofrece su actividad al segundo y le concede la autoridad para llevarla a cabo" (p. 33). En este contexto, el empleador orienta el trabajo de sus empleados en función de los resultados financieros que espera obtener, supervisa la forma en que se prestan los servicios y, si es necesario, sanciona a los empleados que incumplan los términos del contrato.

La jurisprudencia ha destacado en numerosas ocasiones el elemento distintivo que nos ocupa. Citando un ejemplo, el Tribunal Constitucional ha precisado que:

“La subordinación del trabajador al empleador es el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios. Ello confiere al empleador la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores en relación con el trabajo para el que fueron contratados conocido como (poder de dirección) y, además, el también llamado (poder sancionador o disciplinario), que no es otra cosa que la facultad de imponer sanciones en el caso de que los trabajadores incumplan sus obligaciones laborales.

Por lo tanto, aunque se haya hablado de contrato de locación de servicios, definitivamente habrá contrato de trabajo si hay indicios de un trabajo subordinado o dependiente, como la actitud del comitente de dar órdenes a la persona que presta el servicio o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos.

Dicho de otro modo, si en la relación civil están presentes los tres componentes mencionados, estaremos siempre en presencia de una relación laboral. Además, si se descubre que el comitente ha utilizado los poderes que son propios e inherentes al empleador, como la autoridad para emplear el poder de dirección y el poder sancionador, estaremos en presencia de una relación laboral que se ha hecho pasar por un contrato civil, por lo que en esta situación se aplica el principio de primacía de la realidad. (STC. Exp. N° 1846-2005-PA/TC, 06 de enero del 2005).”

Para colegir el carácter laboral de una relación contractual determinada, el elemento subordinación adopta diversas manifestaciones. En consecuencia, si la subordinación se confirma en una locación de servicios, es porque en realidad se entierra o camufla una auténtica relación laboral. El principio de la primacía de la realidad se aplica en esta situación para dar prioridad a los hechos sobre las formalidades.

4.1 SUPUESTOS CONSIDERADOS POR EL TC QUE SE ENCUENTRAN BAJO UNA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL

En el presente título vamos a analizar una serie de puestos o cargos de trabajo que por su naturaleza se encuentran bajo un contrato laboral y no dentro de una locación de servicios.

En efecto, el hecho de que algunos servicios deban prestarse de forma subordinada sugiere que la acción en cuestión es de carácter habitual o permanente dentro de la organización o empresa en la que se prestan los servicios. En ese sentido, mencionaremos

una serie de supuestos donde bajo un contrato de locación de servicios de naturaleza civil se pretende disfrazar o encubrir un contrato de trabajo.

- a) Los puestos de choferes de vehículos de limpieza pública que son contratados por los gobiernos locales, por ejemplo, se ajustan a estos criterios; esto se hace aún más evidente si tenemos en cuenta que el puesto de conductor que desempeñaba el chofer está incluido tanto en el presupuesto analítico de personal como en el cuadro de asignación de personal (STC. Exp. N° 04910-2007-PA/TC del 24 de junio del 2009 y STC. Exp. N° 04714-2008-PA/TC).
- b) En una línea similar, se ha argumentado que la limpieza pública es un servicio de naturaleza permanente porque es una de las principales responsabilidades de los municipios, lo que implica que la función de un obrero de limpieza pública sea esencialmente de carácter laboral (STC. Exp. N° 03477-2008-PA/TC del 28 de mayo de 2009 y STC. Exp. N° 00466-2009-PA del 05 de octubre del 2009).
- c) De acuerdo con el principio de la primacía de la realidad, trabajar como vigilante de seguridad de un municipio es otro trabajo que el TC considera laboral ya que, dada la importancia de los asuntos que trata, la municipalidad siempre necesitará trabajadores de seguridad en sus propiedades (STC. Exp. N° 04840-2007-PA/TC del 16 de junio de 2009).
- d) Del mismo modo, el colegiado considera que, una de las principales funciones de los municipios, es la de vigilante de defensa ciudadana de una corporación municipal, puesto que constituye un servicio de carácter permanente el tiempo (STC. Exp. N° 06321-2008-PA/TC del 19 de enero de 2009).
- e) Adicionalmente, se ha reconocido que las funciones que desempeña un auxiliar coactivo en el Departamento de Cobranza Coactiva de la Gerencia de Operaciones de un Servicio de Administración Tributaria es de carácter permanente, principalmente si el cargo en cuestión se encuentra en el Cuadro de Asignación de

Personal (CAP) de la referida institución (STC. Exp. N° 04976-2008-PA del 14 de octubre del 2009).

- f) Una situación singular reconocida por la jurisprudencia común es la del trabajo del paramédico, que ha sido estimado como una relación de subordinación al servicio de una institución de salud por la imposibilidad de prestarlo de manera independiente debido a la naturaleza de la prestación y los equipos que urgen para dicha tarea (STC. Exp. N° 3180-2006-B. E(S)).

No es menos importante resaltar que, desde hace años atrás se sugería que algunas profesiones eran de naturaleza «liberal» y, por tanto, no podían ser prestadas bajo un régimen de subordinación. Se citan ejemplos de las profesiones de contabilidad y abogacía, entre otras. Sin embargo, dado que nada impide a ninguno de estos especialistas prestar sus servicios de forma subordinada, creemos que la cuestión en mención está totalmente desfasada.

En otras palabras, un abogado puede estar sujeto a un conjunto de normas o directivas que rijan su actividad, pudiendo ser sancionado por su contratante por cualquier infracción disciplinaria, gozar de una jornada laboral y un horario fijo, etc.

Al respecto la jurisprudencia ha mencionado lo siguiente:

“Si un contador ha prestado sus servicios de forma personal, remunerada y subordinada, la vinculación entre él y la empresa será esencialmente de carácter laboral y no siempre de naturaleza civil. (EXP. N° 4239-2006-B.S.(S)).”

4.2 MEDIOS PROBATORIOS QUE ACREDITAN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL CAMUFLADA EN UNA LOCACIÓN DE SERVICIOS

Como bien hemos venido señalando existen ciertos puestos de trabajo que por su naturaleza denotan rasgos de subordinación, conjuntamente con otros elementos de laboralidad.

Sin embargo, es importante señalar que, en otras situaciones, con la finalidad de aplicar el principio de la primacía de la realidad, debe verificarse la existencia de medios probatorios que a todas luces implicaría la existencia de un contrato de trabajo, detallado en el siguiente cuadro:

- a) El cumplimiento de un horario de trabajo, la entrega de boletas de autorización para entrada y salida del personal y cualquier otro medio fidedigno que compruebe la existencia de los elementos de dependencia y permanencia en una situación determinada (STC. Exp. N° 4877-2005-AA/ TC del 28 de febrero de 2006 y STC. Exp. N° 4816-2005-AA/TC del 24 de mayo de 2006).
- b) De igual manera, otros medios probatorios de indudable carácter laboral son los memorandos que denotaban la impartición de órdenes y que, por ende, demuestran que el locador estaba bajo sujeción de los órganos internos de la entidad (STC. Exp. N° 02382-2007-PA/TC del 17 de agosto de 2009). Así también lo indica la Jurisprudencia en líneas siguientes:

“(....) finalmente, dado que la subordinación es lo que separa un contrato de trabajo de un contrato de prestación de servicios, resulta ser el factor determinante para demostrar la existencia de un vínculo laboral. La presencia de poderes directivos, de supervisión y disciplinarios que el empleador tiene sobre un empleado está implícita en la subordinación. Estos poderes pueden manifestarse de las siguientes formas: el cumplimiento de un horario y una jornada de trabajo constantes; la existencia de documentos (memorandos) que demuestren un claro sometimiento a las directrices de la organización; la implantación de sanciones disciplinarias; supeditarse a procesos disciplinarios ajustable al personal dependiente; etc. (Exp. N° 4991-2005 BS (S)) del 22 de diciembre de 2005).”

- c) La existencia conjunta de múltiples informes mensuales emitidos por el locador sobre el trabajo realizado, tarjetas de entrada y salida, adendas, recibos de honorarios profesionales expedidos, fotografías, carta de felicitación, cartillas de

agradecimiento, hojas de trabajo, etc. son ejemplos de pruebas o hechos adicionales que permiten confirmar que una contratación de servicios encubre una relación laboral (STC Exp. N° 03294-2007-PA/TC del 09 de junio del 2009). La jurisprudencia al respecto es la siguiente:

“La subordinación de la relación entre los sujetos establecido por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el sometimiento del actor a una jornada de trabajo que la demandada modificó en función de la carga lectiva que le asignó, y la compensación monetaria y periódica como contraprestación -denominada por las partes como honorarios profesionales-, sirven como prueba de la existencia de un contrato de trabajo en este caso, en aplicación del principio de primacía de la realidad. Por tanto, aunque el demandante firmó un contrato de prestación de servicios, queda acreditada la presencia de un contrato de trabajo (...) (Exp. N° 2882-2001 BE (S)).”

- d)** Dado que, usualmente, el locador suele prestar sus servicios utilizando sus propias herramientas y medios materiales, también se da la circunstancia, rara o posiblemente irregular, de que la empresa entregue los implementos o materiales de trabajo al supuesto locador. En consecuencia, puede encontrarse alguna prueba de que los servicios personales se prestaron bajo subordinación, por ejemplo, cuando la empresa entrega al arrendador una serie de suministros y mobiliario de oficina, como un ordenador, mesas, escritorios y sillas giratorias (STC. Exp. N° 00873-2009 PA del 11 de marzo de 2010).
- e)** Cuando se confirma que al prestador de servicios se le conceden vacaciones -un derecho cuya prestación se exige en el entorno de las relaciones laborales-, ése es otro supuesto que la jurisprudencia ha identificado como un flagrante indicador de laboralidad. Al respecto la Jurisprudencia opina que:

“(...) el artículo 25 de la Constitución reconoce el derecho al descanso anual retribuido, que es uno de los derechos laborales regulados por el contrato de

trabajo. De esta forma, el descanso anual retribuido se configura como una expresión del ejercicio del derecho fundamental al goce del tiempo libre, recogido en el apartado 22) del artículo 2 de la Constitución, y como un período cuyo objetivo primordial es reponer las energías intelectuales y físicas para el inicio de la actividad laboral.

Así, cuando a un contratista o prestador de servicios se le otorga vacaciones, se reconoce que en realidad es un trabajador subordinado y que se ha utilizado un contrato civil para ocultar su relación laboral.

El demandante en este caso laboró para la Dirección de Titulación y Saneamiento Legal del Proyecto Especial de Titulación de Tierras y Catastro Rural del 4 de junio de 2002 al 31 de diciembre de 2003, y del 1 de julio de 2004 al 31 de diciembre de 2005, tal como se acredita con los contratos de locación de servicios impersonales que obran a fojas 3 a 33. Esto implicaría que las partes mantenían una relación contractual civil.

Sin embargo, cabe mencionar que del documento que obra a foja 37 se desprende que al actor le fueron otorgados 15 días de vacaciones por parte de la Dirección de Titulación y Saneamiento Legal del PETT, los cuales se hicieron válidos del 19 de diciembre de 2005 al 2 de enero de 2006; es decir, se le otorgó una facultad que sólo se da a los trabajadores que tienen una relación laboral y no civil (STC. Exp. N° 04385-2007-PA/TC del 14 de setiembre del 2009).”

- f) Lo mismo ocurre cuando se conceden cantidades monetarias concretas al locador a cambio de las liberalidades que comúnmente se les otorgan a los trabajadores. En ese sentido, la Jurisprudencia menciona que:

“Sólo cuando se permiten actos de liberalidad para compensar deudas sociales estos generan ramificaciones y repercusiones jurídicas (...). Dado que la liberalidad y la compensación son rasgos típicos de una relación laboral

que se exigen y vinculan mutuamente, admitir hipotéticamente la tesis de que el agente recibió determinadas cantidades en un acto de liberalidad equivale a aceptar tácitamente la existencia de una relación laboral (Exp. N° 2882-2001 BE (S)).”

Los casos expuestos anteriormente no son todos los que indicarían una posible relación laboral, creemos que son sobre todo los más habituales cuando un contrato de locación de servicios esconde una relación laboral.

A diferencia de un contrato de trabajo, el locador controla plenamente los servicios que presta, sin estar obligado a laborar de manera continua o exclusiva para la empresa, ni a cumplir una jornada laboral o registrar entradas y salidas. Tampoco recibe prestaciones propias de un trabajador, ni la entidad contratante está obligada a proporcionarle materiales, vacaciones u otros beneficios (Gonzales y De Lama, 2010, p. 29).

Lo dicho podrá ser esclarecido con mayor entendimiento con la Jurisprudencia siguiente:

“La realización de un servicio, o una actividad, sin regirse por las directrices de la persona que lo encargó, es el objetivo de un contrato de locación. No puede decirse que el trabajo del locador se realice por su propia voluntad porque el comitente puede fijar determinadas cualidades, metas de trabajo, orientaciones, dirección, etc. a los que debe sujetarse. La parte que presta el servicio debe realizarlo de acuerdo con sus conocimientos, experticia y destreza, pero sin garantizar un resultado, en el entendido de que debe de hacerlo con un nivel medio de eficiencia o al grado de eficiencia y singularidad pactado. Por lo tanto, la característica clave -la ausencia de subordinación jurídica- resulta presente en la autonomía de la actuación del locador, es decir, en la libertad que dispone sobre la forma de ejecutarla (Exp. N° 2269-2000-B.E. (S)).”

En resumidas cuentas, debe determinarse que el acuerdo contractual supuestamente «civil» entre las partes no es más que una artimaña para ocultar una auténtica relación laboral si se confirma que el locador se ha visto envuelto en algunas de las situaciones señaladas anteriormente.

De igual forma, debemos enfatizar en que no habría razón suficiente para concluir que la contratación de servicios tiene por objeto camuflar una relación laboral por la presencia de uno solo de estos factores, normalmente debe producirse una «suma» de estas características para el análisis respectivo de rasgos de laboralidad. Y es que normalmente los vestigios de laboralidad se presentan como un todo. En consecuencia, la existencia de uno solo de los elementos anteriores no propicia que la relación civil fijada de manera formal pretenda aparentar una relación contractual laboral.

CAPÍTULO II

RIDERS

1.- INCORPORACIÓN DE LOS RIDERS EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL

Empecemos el presente capítulo mostrando como se han insertado los repartidores de plataformas digitales en el mundo laboral a través de su actividad más conocida, que es el servicio de delivery. Estos trabajadores de plataformas son comúnmente llamados, *riders*.

Según sugiere Cedrola (2017) “Resulta fundamental analizar cómo la tecnología ha transformado, y continúa transformando, el mundo laboral, con el fin de identificar los ajustes necesarios que permitan reducir los conflictos y tensiones que surgen entre los principales involucrados: empleadores y trabajadores” (pág. 103).

En ese sentido, la aparición de los *riders* resulta ser consecuencia directa del avance de las tecnologías digitales y del proceso de adaptación social hacia nuevas formas de empleo, que aparentan ofrecer flexibilidad y autonomía en la organización del trabajo.

En atención a los repartidores que prestan servicios a través de plataformas digitales, notamos que se insertan dentro de un modelo económico-laboral transformado por las tecnologías de la información, donde las herramientas digitales juegan un papel clave en la prestación y coordinación de servicios. Desde una perspectiva actual y global, puede afirmarse que el sector del reparto a domicilio se encuentra en un momento de alta expansión bajo esta modalidad.

Antes de analizar su incorporación al mercado de trabajo formal, es necesario precisar qué se entiende por *rider*. Se trata de una persona que realiza entregas de productos, generalmente alimentos, a un lugar previamente indicado por el usuario a través de una aplicación móvil, y cuya actividad se encuentra articulada a una empresa que opera y administra dicha plataforma tecnológica.

Este modelo se enmarca dentro de lo que se conoce como “gig economy”, expresión que, traducida literalmente al español, significa "economía de bolos". Según Rodríguez y Hernández (2017) “Este término hace referencia a trabajos breves o encargos puntuales ofrecidos por empresas a través de aplicaciones, en los que distintos individuos compiten por asumir estas tareas, motivados por una cierta flexibilidad” (pág. 224).

En el caso peruano, la incorporación de los riders ha sido paulatina, aunque constante. Una muestra de ello es la empresa Glovo, que comenzó a operar en territorio nacional hacia finales del año 2017. Desde entonces, su plataforma ha logrado captar a más de un millón de usuarios y mantiene una red activa de aproximadamente 6 000 repartidores. Por su parte, la compañía Rappi, durante sus primeros doce meses de actividad en el Perú, consiguió integrar a cerca de 20 000 personas dedicadas al reparto, concentrando su operación en la ciudad de Lima.

Figura 7

Riders de las principales plataformas de reparto: Rappi y PedidosYa, realizando servicio de delivery identificados con el logo de su empresa como señal de marketing.



Nota. Adaptado de PERÚ-RETAIL. Rappi y Pedidos Ya. ¿Propinas sin autorización? (<https://goo.su/85FdFiT>).

Considerando este panorama, es de vital importancia analizar brevemente el funcionamiento interno de este modelo económico, la estructura de su software y el rol que desempeñan sus sistemas algorítmicos.

1.1 AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL ALGORÍTMICO DE LOS RIDERS

El rubro gastronómico ha logrado adaptarse con éxito a las nuevas demandas de un público cada vez más dinámico y exigente, compuesto por personas con agendas recargadas que valoran la rapidez y la eficiencia. En este contexto, surge la pregunta: ¿cómo se lleva a cabo el trabajo de los *riders*? El proceso se inicia cuando una empresa desarrolla una plataforma digital, comúnmente en forma de aplicación móvil, que pone a disposición del usuario una variedad de opciones de restaurantes u otros establecimientos comerciales. A ello se suma la posibilidad de solicitar el envío de los productos adquiridos directamente al domicilio o lugar indicado por el consumidor.

El usuario únicamente debe instalar la aplicación en su dispositivo, seleccionar los productos que desea adquirir y proceder con el pago, que incluye tanto el costo del bien solicitado como el monto adicional por el servicio de entrega. Una vez confirmada la orden, la plataforma procesa la solicitud y la remite a un repartidor disponible, quien tiene la posibilidad de aceptar o rechazar el encargo según su conveniencia.

El proceso de incorporación a estas plataformas es bastante simple: basta con descargar la aplicación correspondiente y participar en una sesión informativa, ya sea presencial o virtual, donde se explican los lineamientos operativos y las reglas de funcionamiento. Para ser parte de esta red de repartidores, las exigencias básicas son mínimas: se requiere tener mayoría de edad, contar con un teléfono inteligente y disponer de un medio de transporte personal, como una bicicleta o motocicleta.

En cuanto al vínculo de los repartidores con esta actividad, su naturaleza es diversa: para algunos representa su principal fuente de ingreso, mientras que otros la asumen como una ocupación temporal destinada a generar recursos extras. En muchas ocasiones, las empresas que gestionan estas plataformas digitales requieren que los repartidores acepten un contrato virtual que no debería constituir un vínculo laboral formal. En esa línea, se evita

utilizar la denominación “trabajadores”, prefiriéndose el término “colaboradores” para referirse a quienes realizan las entregas.

La asignación de pedidos y la distribución del trabajo están completamente gestionadas por un sistema algorítmico. A través de este mecanismo automatizado, las tareas se otorgan de forma automática. Los repartidores deben registrar semanalmente su disponibilidad dentro de la aplicación. No obstante, también pueden optar por tomar pedidos fuera de los horarios que han declarado previamente. Dado que la demanda tiende a incrementarse durante las noches, el sistema concentra una parte considerable de las órdenes en ese horario.

El procedimiento para elegir los turnos también responde a una lógica particular establecida por el algoritmo. Aquellos repartidores que alcanzan mejores puntuaciones dentro del sistema acceden primero a los horarios disponibles, mientras que quienes poseen menor calificación deben conformarse con los espacios que resten, caracterizados por una menor cantidad de solicitudes y, por ende, bajas oportunidades de ingreso.

Una vez que el repartidor se encuentra activo en la plataforma y acepta una solicitud de entrega, procede a desplazarse hacia el establecimiento comercial, generalmente un restaurante, para recoger el pedido correspondiente. Luego, realiza el trayecto hasta el lugar de destino proporcionado por el cliente. Tras completar la entrega, registra la finalización del servicio dentro de la misma aplicación, quedando inmediatamente disponible para recibir una nueva asignación.

El *rider* no recibe compensación económica directa por parte del cliente, ya que la retribución por el servicio prestado es gestionada íntegramente por la empresa a través de la propia aplicación digital.

La retribución económica por cada servicio de reparto varía según la empresa que gestiona la plataforma, aunque suele situarse en un rango estimado entre 2 y 8 soles por entrega completada, el precio se determina según la distancia recorrida. Este monto no incluye incentivos adicionales ni bonificaciones extraordinarias. En algunos casos, el único

ingreso complementario proviene de las propinas voluntarias ofrecidas por los usuarios de la aplicación.

El ingreso mensual que puede alcanzar cada repartidor está directamente condicionado por el número de pedidos que logre completar, así como por la rapidez con la que estos sean realizados. La falta de repartos o la lentitud en su entrega pueden generar penalizaciones dentro del sistema, expresadas mediante una reducción en la puntuación del repartidor, lo cual, como se indicó anteriormente, repercute negativamente en la posibilidad de acceder a los mejores turnos disponibles.

En palabras de Agurto (2020) “Esta forma de organización evidencia un modelo de trabajo donde la interacción entre los actores (la empresa, el repartidor y el cliente) se da a través de un entorno digital de intermediación”.

1.2 IMPACTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN EL TRABAJO DE LOS RIDERS

En abril del año 2020, las autoridades peruanas señalaron que ningún servicio de reparto mediante aplicaciones móviles contaba con autorización para operar en el territorio nacional. No obstante, el 23 de mayo del mismo año, el Ministerio de Producción emitió la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, mediante la cual se estableció el Protocolo Sanitario para la reanudación progresiva de los servicios de entrega a domicilio ofrecidos por terceros, especialmente en el sector de restaurantes y en la venta electrónica de productos para la casa.

El Anexo de esta normativa contiene lineamientos de carácter preventivo, diseñados para resguardar la salud de quienes participan en el sector. Dentro de estas disposiciones, se estableció que los *riders* debían contar con un seguro privado que brinde cobertura por un período de 90 días frente al Covid-19, incluyendo beneficios como renta por hospitalización, compensación por recuperación, indemnización por fallecimiento y acceso a asistencia médica telefónica las 24 horas.

Asimismo, se indicó que las empresas debían crear un fondo económico destinado a apoyar financieramente a los *riders* que resulten contagiados. No obstante, cabe preguntarse si estas acciones resultaron realmente suficientes. Las denuncias sobre la falta de aplicación efectiva de los protocolos y el elevado número de casos positivos entre los repartidores evidenciaron serias deficiencias y generaron preocupación entre los *riders*.

La crisis sanitaria evidenció, aunque de manera limitada, la necesidad de considerar los riesgos particulares que enfrentan los repartidores por aplicación, más allá de los pertenecientes a otras actividades. Sin embargo, esta necesidad de establecer mecanismos de protección efectivos no debería priorizarse solo en tiempos de pandemia. Si bien ésta ha terminado, al igual que las medidas excepcionales adoptadas, los *riders* siguen operando bajo una notable inseguridad jurídica y al margen de un sistema que, hasta ahora, ha optado por no reconocerlos formalmente.

Nos encontramos pues frente a un vacío normativo que no puede seguir siendo ignorado. Es fundamental avanzar hacia una regulación que contemple su situación de forma clara y previsible. De no ser así, se seguirá consolidando una estrategia empresarial en la que, quienes sostienen el servicio son los más desprotegidos.

1.3 LOS RIDERS SEGÚN LA LEGISLACIÓN PERUANA

A lo largo de estos años, la ley no ha contemplado normas específicas en el Perú que regulen el trabajo de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, es decir, los *riders*, lo que genera un evidente vacío legal. Según lo establecido en el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, se considera relación laboral cuando hay prestación personal, subordinación y una remuneración. Sin embargo, esta definición resulta limitada frente a nuevas formas de trabajo que no encajan del todo en esos criterios tradicionales.

Sin embargo, hace poco, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) ha autorizado la implementación del Registro Nacional de Prestadores y Conductores del Servicio de Transporte de Entregas Rápidas, con el objetivo de avanzar en la formalización de los trabajadores que realizan labores de reparto utilizando bicicletas o motocicletas.

La inscripción en este registro es obligatoria y comenzó a regir desde el pasado 17 de mayo de 2025, es decir, un mes después de la publicación del Decreto Supremo N.º 006-2025-MTC en el diario oficial *El Peruano*. Desde esa fecha, solo podrán prestar el servicio de reparto quienes estén formalmente registrados. La responsabilidad de poner en marcha el sistema de inscripción y vigilar su cumplimiento recaerá en las municipalidades.

Más allá de este registro obligatorio, podemos notar que existe una notoria falta de claridad respecto al tipo de vínculo que mantienen las empresas de reparto por plataformas digitales con sus repartidores. En noviembre de 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conformó, mediante la Resolución N.º 272-2019-TR, un equipo técnico liderado por el viceministro de Trabajo, con el encargo de evaluar esta nueva forma de prestación laboral. El grupo contaba con un plazo de 90 días para elaborar un informe con recomendaciones. No obstante, la llegada inesperada de la pandemia de COVID-19 retrasó la conclusión y publicación del documento.

Se aplicó una encuesta a 50 repartidores, quienes compartieron detalles sobre sus condiciones de trabajo. Indicaron que suelen laborar alrededor de 13 horas al día, deben costear su propio acceso a internet, y están sujetos a penalidades si no cumplen con los turnos previamente asignados. Las tarifas varían según la plataforma, y los repartidores son quienes asumen el gasto de los implementos necesarios como mochilas, cajas o chalecos, los cuales suelen llevar el logo de la empresa. Además, se les puede excluir del sistema si usan equipos distintos a los oficiales.

En el Informe final elaborado por el grupo de trabajo, se sugiere que las empresas que operan mediante plataformas digitales implementen un seguro contra accidentes para quienes reparten los pedidos. También se plantea la necesidad de permitir la formación de sindicatos y se insta a que SUNAFIL diseñe un plan específico para supervisar este tipo de actividades.

Uno de los puntos más importantes del informe es la posibilidad de que el vínculo entre los repartidores y las plataformas digitales sea considerado como una relación laboral. Esto se basa en la amplitud con la que la ley peruana entiende el concepto de subordinación, según lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En páginas

posteriores, daremos a conocer nuestra posición al respecto que tiene mucha similitud con los resultados del informe en mención.

Es relevante destacar algunos esfuerzos previos, aunque limitados, por intentar legislar sobre estos servicios. En abril de 2019, se presentaron dos iniciativas ante el Congreso: la Ley N° 4144/2018-CR, destinada a regular el trabajo realizado mediante plataformas digitales, y la Ley N° 4243/2018-CR, que buscaba garantizar condiciones laborales dignas para quienes laboran en estas plataformas. Es oportuno mencionar que ninguna de ellas logró prosperar.

2.- NATURALEZA CONTRACTUAL DE LOS RIDERS

Los *riders* están vinculados a las plataformas digitales mediante contratos de locación de servicios. Actualmente esta figura encubre la labor de los *riders*, puesto que éstos son considerados como locadores cuando realizan sus actividades de reparto de bienes haciendo uso de los aplicativos móviles, o también denominados, comitentes.

Al respecto debemos acotar que, si bien es cierto que cumplen con las características propias de este contrato, en el terreno de los hechos, es virtud de esta tesis, analizar si su actividad se encuentra dentro de la esfera de otro contrato, como podría ser, el contrato laboral. Este tema es tan controversial que existen diferentes posiciones en varios países del mundo, hay quienes sostienen que se encuentra bajo un contrato de locación y otros tantos, que cumplen rasgos de laboralidad que los ubica dentro de un contrato laboral.

Por dar un ejemplo, un Juzgado de la ciudad de Valencia, en España, por el año 2018, sentenció a Deliveroo (un aplicativo móvil de reparto de comida de la zona) por despido improcedente a un *rider* que pertenecía a dicha empresa, por haber encontrado indicios de una relación de trabajo en su actividad de reparto, determinando así la existencia de laboralidad del *rider*. Este suceso abrió las puertas en diferentes países para reconocer y analizar, en la práctica, el vínculo contractual entre los repartidores y las plataformas de intermediación. Las diferentes posturas entre países serán analizadas con mayor profundidad en el capítulo siguiente.

3.- SERVICIO DE REPARTO A DOMICILIO

Para conocer mejor la labor de los riders definiremos de forma precisa los elementos presentes en el servicio de reparto a través del siguiente cuadro:

Cuadro N° 5

Elementos intervinientes en el servicio de reparto a domicilio.

ELEMENTOS	CONCEPTO
Reparto	Acto mediante el cual se traslada un producto de un lado a otro
Repartidor o rider	Persona natural que se encarga de realizar la entrega física del producto al domicilio.
Producto	Cualquier bien o material susceptible de ser transportado de un lugar a otro
Proveedor del servicio	Persona jurídica o persona natural con negocio titular o intermediaria de los productos que se reparten a domicilio.
Aplicativo móvil o plataforma digital	Persona jurídica que contrata a los <i>riders</i> para hacer efectivo el servicio de reparto, funcionando como intermediaria entre éstos y los clientes.
Cliente	Cualquier persona que solicita la entrega de uno o más productos a domicilio.
Vehículo menor motorizado	Vehículo que funciona a motor con dos o más ruedas que dispone de un asiento, tanto para el uso del conductor como para trasladar los productos.

Nota: Elaboración propia

De lo señalado en el cuadro anterior, definimos que el servicio de reparto a domicilio se lleva a cabo cuando la plataforma digital contrata al *rider*, con el fin de que realice un servicio de delivery a cambio de una contraprestación dineraria, transportando un bien entre el proveedor del servicio y el cliente o usuario final, todo ello a solicitud de este último.

4.- APLICATIVOS MÓVILES

En el presente capítulo hablaremos sobre las plataformas digitales, cuáles operan en el Perú, cómo surgieron y en qué circunstancias.

4.1 LAS PLATAFORMAS DIGITALES ¿EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN?

Hoy en día, las plataformas digitales se han consolidado como el principal medio de interacción para empresas e instituciones, al facilitar el acceso simultáneo a una audiencia masiva. Este entorno digital, basado en la modernización de procesos, permite optimizar la gestión del talento humano y aumentar significativamente los niveles de productividad.

Figura N° 8

Plataformas digitales y la economía colaborativa



Nota. Adaptado de AN – Acercando Naciones. Plataformas y la Economía Colaborativa. (<https://goo.su/dN5AN>).

Nos referimos específicamente del trabajo a pedido en las plataformas digitales de economía colaborativa, o llamado también, work on-demand, los cuales operan mediante aplicativos móviles que ya varios conocemos, como son: Rappi, Pedidos Ya, Arequipa Go, entre otros. El término on-demand puede entenderse como "bajo demanda", lo que significa que se contratan trabajadores según las necesidades específicas de producción.

Estos trabajadores on-demand, son profesionales capacitados que prestan servicios de manera regular para una empresa, sin que exista una relación laboral de dependencia con esta. Sin embargo, sí mantienen un compromiso previo que deben cumplir. A estos trabajadores especializados se les conoce como "freelancers", y pueden desempeñar su labor desde cualquier lugar del mundo. La actividad de los *riders* encajaría en esta categoría, siempre y cuando cumplan funciones propias de un locador de servicios.

Antes de identificar los diversos aplicativos móviles emergentes en nuestro país retrocedamos un poco en el tiempo. Situémonos en la historia a una época donde no existía la figura del *rider*, pero ya se observaban prácticas similares. Un ejemplo temprano se encuentra en la antigua Roma, donde surgió el *thermopolium*, una especie de puesto callejero que ofrecía alimentos preparados y contaba con la posibilidad de entregar comida directamente en el domicilio del cliente. Esta forma primitiva de reparto podría considerarse como uno de los antecedentes del actual servicio de delivery (Castillo, 2016).

La primera aparición de las plataformas digitales se dio con las ya conocidas empresas, eBay o Amazon, las pioneras en conformar el comercio electrónico o comercio por internet entre particulares, adicionando los sistemas de calificación, característica observada en cualquier plataforma digital. El internet sin duda nos ha mostrado las ventajas de utilizar la red y además los beneficios de encaminarla hacia una organización y combinación de capacidades que puedan crear recursos, generar nuevos mercados o incluso transformarlos.

Como bien dijimos antes, la importancia que tuvo la aparición de estas plataformas colaborativas revolucionó el servicio de delivery o reparto que conocemos hasta el día de hoy, transformando las condiciones de los que realizan dicha actividad en servicios más

óptimos, con alcance a más personas, disminuyendo también la brecha digital existente entre los seres humanos.

En resumen, los aplicativos móviles -app móvil- o aplicativos webs –app web-, se identifican como plataformas digitales de intermediación entre los *riders* y los clientes, que facilitan que aquellas personas que necesitan ayuda con sus compras o recojo de productos, puedan hacerlo a través de los *riders*, encargados del traslado. A continuación, mostraremos los aplicativos móviles más preponderantes que circulan en el mercado peruano:

4.2 RAPPI

La aplicación Rappi fue lanzada en agosto de 2015 por Simón Borrero, Felipe Villamarín y Sebastián Mejía en Bogotá, Colombia. Su propósito inicial fue servir como un puente entre los pequeños negocios de barrio y los consumidores ubicados en zonas cercanas. En un principio, Rappi funcionaba como una especie de tienda digital, y su difusión se apoyó en estrategias simples, como obsequiar donuts a cambio de descargas. Uno de sus elementos distintivos fue el botón “Rappi Antojo”, que permitía a los usuarios solicitar prácticamente cualquier producto a través de la app (Mejía, 2015).

Esta capacidad de adaptación a las necesidades del usuario llevó a Rappi a convertirse en la primera SuperApp de América Latina. En cuestión de pocos meses, amplió su oferta incluyendo restaurantes populares, cadenas de comida rápida, servicios como retiro de efectivo (Cajero), farmacias y supermercados.

A) ¿QUÉ ES RAPPI Y CÓMO FUNCIONA?

Rappi es una plataforma digital que facilita la conexión entre consumidores, negocios locales y repartidores independientes. Actualmente, opera en más de 250 ciudades distribuidas en nueve países de América Latina. Aunque su base principal se mantiene en Bogotá, su presencia se ha extendido a territorios como Argentina, Brasil, Uruguay, Perú, México, Chile, Ecuador y Costa Rica (Mucíño, 2024).

El funcionamiento de la aplicación es sencillo: basta con descargarla, completar el registro e indicar la ubicación del usuario. A partir de allí, se puede acceder a una amplia gama de servicios ofrecidos por la plataforma.

B) ¿CUÁLES SON LOS SERVICIOS QUE OFRECE RAPPI?

Rappi pone a disposición de sus usuarios una amplia variedad de servicios a través de su plataforma digital. A continuación, se describen algunos de los más representativos:

- **Entrega de comida a domicilio:** La app permite realizar pedidos desde restaurantes afiliados. Los usuarios pueden revisar menús, seleccionar sus opciones preferidas y hacer el pago. Luego, un repartidor independiente recoge la orden y la lleva al domicilio indicado.
- **Compras en supermercados:** También es posible adquirir productos de consumo diario, como alimentos y artículos de limpieza, directamente desde la aplicación. El usuario escoge los productos, programa la hora de entrega y realiza el pago. Rappi envía a una persona encargada de realizar la compra y entregarla.
- **Envío de paquetes:** Este servicio permite programar la recogida y entrega de paquetes dentro de la ciudad. Un repartidor se encarga del traslado entre el origen y el destino indicado.
- **RappiCash:** Esta función actúa como un cajero móvil, facilitando el retiro de dinero en efectivo sin necesidad de acudir a una entidad bancaria.
- **RappiPay:** Un sistema digital para realizar pagos de servicios, recargar saldo móvil, abonar facturas o suscripciones en línea.
- **RappiTravel:** Ofrece la posibilidad de hacer reservas de vuelos y hospedaje, funcionando como una agencia de viajes integrada en la app.

- **RappiSend:** Servicio de mensajería rápida que permite enviar documentos o paquetes dentro de la ciudad de manera ágil y segura.

C) ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE RAPPI?

La finalidad central de Rappi es simplificar el día a día de los ciudadanos en América Latina, proporcionándoles una aplicación que centraliza diversos servicios accesibles desde sus casas o lugares de trabajo. La empresa busca posicionarse como referente en el comercio electrónico de la región, enfocándose en brindar una experiencia de usuario eficiente, con múltiples alternativas disponibles y tarifas competitivas.

D) ¿CUANTO COBRA RAPPI POR UN PEDIDO?

El valor que debe pagarse por un pedido a través de Rappi varía según el tipo de servicio requerido, la distancia entre el punto de origen y el destino, así como el importe total de la compra. A pesar de estas variables, los precios que maneja la plataforma suelen estar alineados con los de otras aplicaciones del mismo sector. Además, Rappi implementa regularmente campañas promocionales y descuentos, lo que permite a los usuarios ahorrar en sus solicitudes. En Perú, por ejemplo, el costo suele variar entre un rango de 2 a 8 soles por pedido.

E) RAPPI EN PERÚ

Según Dinegro (2021) Rappi aparece en el Perú alrededor de octubre del año 2018.

- Rappi, para ese año, brindaba sus servicios en seis ciudades del Perú: Lima, Trujillo, Arequipa, Cusco, Piura y Chiclayo. Su sede central contaba con un equipo de aproximadamente 95 colaboradores.
- La plataforma mantiene alianzas desde un comienzo con más de 3.500 establecimientos, que incluyen desde grandes cadenas hasta pequeños negocios, como restaurantes, supermercados y farmacias.

- En cuanto a usuarios, para el año en mención sumaban unos dos millones.
- Respecto a su red de repartidores, eran alrededor de 8.000 personas registradas como repartidores independientes, conocidos como "rappis"; de estos, la mitad eran ciudadanos extranjeros y cerca del 10% eran mujeres.
- Quienes repartían de forma independiente a través de Rappi estaban cubiertos por un seguro privado proporcionado por la empresa. Esta póliza ofrecía protección en caso de accidentes durante la realización de un pedido, incluyendo cobertura por fallecimiento, invalidez y posibles daños ocasionados a terceros, actualmente los *riders* cuentan con ese seguro (pág. 22).

La Cabeza de Operaciones de Rappi en nuestro país, Reyes (2023), menciona cómo ha evolucionado esta plataforma en los últimos años:

- Rappi es reconocida como una de las principales plataformas multifuncionales en América Latina, ha fortalecido su presencia en Perú informando que más de 30.000 *riders* independientes utilizan la aplicación como una fuente de ingresos complementaria.
- Con el propósito de apoyar a estos colaboradores, la empresa ha establecido varios convenios que les permiten acceder a servicios y beneficios adicionales.
- Según datos proporcionados por la plataforma, se estima que la mayoría de los *riders*, aproximadamente el 75%, utilizan motocicletas para movilizarse, mientras que un 21% lo hace en bicicleta y el 4% restante en automóvil.
- En cuanto a la distribución por edades, el segmento predominante corresponde a jóvenes de entre 26 y 30 años, representando el 30% del total de repartidores activos. En segundo lugar, se ubican aquellos entre 21 y 25 años, quienes conforman el 27%. También destacan los repartidores con edades entre 31 y 35

años, que constituyen el 19%, y aquellos de 36 a 40 años, que alcanzan el 9% de participación.

- Rappi opera en más de diez ciudades del país, con una notable cobertura que alcanza más del 70% en Lima y cerca del 30% a nivel nacional. Las siguientes ciudades concentran la mayor demanda y cantidad de *riders*: Lima lidera con 29,295, seguida por Arequipa con 1,820 y Trujillo con 1,284. Asimismo, ciudades intermedias como Cusco y Huancayo experimentan una transformación económica impulsada por la SuperApp, gracias a su modelo de economía colaborativa, que genera nuevas oportunidades para usuarios, comercios y *riders*. Además, Piura, Chiclayo e Ica muestran un crecimiento significativo en la presencia de estos últimos.
- Actualmente, se ha consolidado como la alternativa preferida por los peruanos para acceder a una amplia gama de servicios, desde pedidos de comida y entregas rápidas, hasta viajes y comercio electrónico.

Según Reyes (2023) “Rappi reconoce el rol esencial que desempeñan los más de 30.000 repartidores independientes que operan a través de su plataforma. En respuesta, ha implementado diversas estrategias orientadas a fortalecer su ecosistema”.

F) ALIANZAS Y BENEFICIOS PARA LOS RIDERS DE RAPPI

- Los *riders* cuentan con cobertura durante el servicio y un periodo posterior de 30 minutos, gracias a un acuerdo con La Positiva, lo cual garantiza asistencia en caso de eventualidades que afecten su integridad física durante el desarrollo de sus tareas.
- Estos también pueden acceder a créditos personales con condiciones preferenciales, gracias a un convenio establecido con la entidad financiera Ábaco.

- A través de una colaboración con Microsoft, los *riders* tienen la posibilidad de acceder a becas integrales en programas de formación tecnológica, cubriendo el 100% del costo.
- Se ofrecen descuentos especiales para la adquisición de motocicletas, así como en la compra de accesorios y repuestos, lo que contribuye al mantenimiento y mejora de las herramientas de trabajo de los *riders*.
- Se brinda acceso a formación continua mediante descuentos en las membresías de Coderhouse, lo que les permite acceder a cursos educativos y mejorar sus habilidades profesionales.
- Se promueven talleres de conexión que ofrecen espacios de escucha activa y retroalimentación, fomentando el diálogo entre la plataforma y los *riders* para mejorar su experiencia y bienestar.
- Se realizan charlas informativas sobre seguridad vial para educar a los *riders* sobre buenas prácticas en las vías, además de organizar sorteos de cascos certificados, promoviendo así la protección y bienestar de quienes trabajan en la plataforma.

G) TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA PLATAFORMA RAPPI

Los trabajadores que operan a través de plataformas digitales mantienen un vínculo contractual con la empresa que gestiona la aplicación; sin embargo, esta no los reconoce formalmente como empleados. Esta situación plantea nuevos retos para el derecho laboral, ya que se requiere examinar las condiciones en las que se presta el trabajo e identificar la posible existencia de una relación laboral auténtica (Dinegro, 2024, pág. 79).

Este nuevo fenómeno económico provoca un vacío en la protección tradicional que brinda el derecho laboral en el Perú. Sin embargo, es fundamental analizar esta relación para extender las garantías laborales a este sector, teniendo en cuenta sus particularidades, ya que

hasta ahora solo se les reconocen los beneficios establecidos en el contrato firmado o en los términos y condiciones de uso aceptados.

A continuación, se expone el análisis de los términos y condiciones de la empresa de repartos RAPPI:

- Se reconoce como una entidad legalmente constituida bajo la normativa de la República del Perú, y sus T&C se rigen conforme a la legislación peruana.
- Los T&C están redactados de manera clara y accesible para personas sin formación jurídica, aunque incluyen ciertas referencias técnicas legales.
- Los trabajadores únicamente deben llenar un formulario de registro para participar en una reunión inicial, donde recibirán orientación sobre el uso de la plataforma. La aceptación de los T&C es requisito previo para acceder a la plataforma.
- Los T&C carecen de un enlace para acceso permanente. Además, reemplazan de manera explícita cualquier acuerdo o compromiso anterior celebrado.
- Los T&C se aplican y entienden conforme a las leyes peruanas vigentes, sin incluir cláusulas que impidan a los trabajadores recurrir a los tribunales nacionales.
- Los T&C contemplan aspectos relacionados con la privacidad y la protección de la información personal.
- Los T&C no incluyen una cláusula específica que autorice a RAPPI a modificar unilateralmente su contenido. No obstante, se reserva el derecho de dar por terminados los T&C en cualquier momento y de forma unilateral, sin generar obligación de compensación ni admitir reclamos. Tampoco se establece si dicha decisión será comunicada con anticipación ni el plazo previo con el que se notificará.

- Los Términos y Condiciones no incluyen disposiciones amplias sobre la responsabilidad de RAPPI en casos de negligencia. No obstante, se establece que el *rider* actúa como un agente autónomo, asumiendo plenamente las consecuencias de su actividad, lo que libera a la plataforma de cualquier tipo de responsabilidad legal o contractual.
- No se contempla en los T&C la posibilidad de establecer vínculos contractuales con personas jurídicas.
- Los Términos y Condiciones establecen disposiciones sobre tarifas y pagos, pero no detallan el método de cálculo ni precisan dónde o cuándo los trabajadores pueden consultar la información relacionada con los precios.

4.3 PEDIDOS YA

A) ¿QUÉ ES PEDIDOSYA Y CÓMO FUNCIONA?

PedidosYa es una empresa tecnológica destacada en el sector de entregas a domicilio y comercio rápido en América Latina. Desde el año 2014, la compañía pertenece al grupo Delivery Hero, líder global en servicios de delivery con sede en Berlín. Su plataforma digital permite la conexión eficiente entre usuarios, establecimientos comerciales y repartidores, facilitando el acceso a múltiples bienes y servicios. Con presencia en 15 países de la región, en 2020 se introdujo a PedidosYa Market, un supermercado completamente digital que realiza entregas en un tiempo estimado de 10 minutos.

Las personas usuarias tienen la opción de ingresar a la aplicación o página web, elegir el establecimiento y los productos que desean, hacer su pedido y decidir si prefieren recibirlo en casa o pasar a recogerlo directamente en el local.

B) ¿CUÁLES SON LOS SERVICIOS QUE OFRECE PEDIDOS YA?

Pedidos Ya ofrece una diversidad de servicios mediante su plataforma digital, orientados a satisfacer distintas necesidades del usuario. A continuación, se detallan los principales servicios disponibles en la aplicación:

- **Food Delivery:** El servicio de entrega de alimentos (Food Delivery) permite a los usuarios solicitar una amplia gama de productos gastronómicos y recibirlos en su ubicación de forma eficiente, accesible y sin complicaciones.
- **Business:** Propuestas adaptables orientadas a brindar beneficios corporativos que fomentan la motivación, el sentido de pertenencia y la valoración de los colaboradores dentro del entorno laboral.
- **PedidosYa Ads:** Es un recurso de marketing desarrollado para optimizar la visibilidad y el rendimiento comercial de los establecimientos gastronómicos afiliados a la plataforma.
- **Créditos-Fintech:** Esta solución tecnológica facilita el acceso al sistema financiero formal, optimiza las transacciones y mejora el control de operaciones, impulsando así un entorno comercial más inclusivo, transparente y eficiente en Latinoamérica a través del otorgamiento de créditos.
- **PedidosYa Plus:** Servicio de suscripción que ofrece beneficios exclusivos y ahorro en envíos para simplificar la experiencia del usuario.
- **Media Solutions:** Proporciona herramientas publicitarias que permitan a negocios y marcas aumentar la promoción y alcance de sus productos dentro del sistema digital.
- **Envíos:** Servicio de entrega final que garantiza rapidez y permite a los usuarios monitorear el progreso en directo.

- **PedidosYa Market:** Es la tienda online de PedidosYa que ofrece entregas inmediatas de productos de supermercado.
- **Quick Commerce:** es un tipo de negocio que se centra en entregar rápidamente productos de uso diario, como comida, bebidas y medicinas, entre otros.

C) ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE PEDIDOS YA?

González (2024), economista salvadoreña y actual líder de PedidosYa en Perú, expresó: “Se tiene como objetivo posicionar a la empresa como líder absoluto del mercado. Aunque actualmente comparten los primeros puestos con Rappi, su visión es alcanzar un dominio total sin dejar de fomentar la competencia y el desarrollo del ecosistema digital”.

Desde su llegada al país hace dos años y medio, González ha identificado grandes oportunidades de crecimiento, especialmente por el auge del sector gastronómico, donde los restaurantes buscan integrarse cada vez más a plataformas de reparto. Considera que el contexto peruano ofrece un entorno ideal para el desarrollo del sector, con un mercado aún en expansión y con alto potencial.

D) ¿CUANTO COBRA PEDIDOSYA POR UN PEDIDO?

El costo de entrega no es fijo, ya que puede variar según la distancia del reparto, el establecimiento que prepara el pedido y el nivel de demanda en tiempo real. En algunos casos, la plataforma aplica un cargo por servicio al restaurante, pero no necesariamente traslada este costo directamente al usuario que realiza el pedido. En Perú, el valor de cada envío se encuentra entre S/. 1,40 a S/.6 por pedido.

E) PEDIDOS YA EN PERÚ

En el caso peruano, PedidosYa opera en 21 ciudades y cuenta con una plantilla superior a 200 empleados en oficinas a nivel nacional (Arribasplata, 2023). Cabe mencionar que los dueños de Glovo vendieron sus acciones en el año 2021 y estas fueron compradas

por Pedidos Ya, es por ello que actualmente Glovo ya no opera en el territorio nacional con dicho nombre.

Según Dinegro (2021) Glovo, apareció en el año 2017, antes que Rappi incluso.

- GlovoApp Perú S.A.C., ahora PedidosYa, operó en diversas ciudades del país, incluyendo Lima, Arequipa, Trujillo, Piura, Chiclayo, Cusco e Ica.
- Desde el inicio de sus operaciones, la plataforma ha completado la entrega de más de 12 millones de órdenes. Para año 2019, se registraron aproximadamente 3,1 millones de usuarios únicos que realizaron al menos un pedido.
- La plataforma contaba con aproximadamente 7.000 repartidores afiliados, de los cuales 3.500 utilizan la aplicación de forma recurrente cada mes.
- Poseían un seguro de accidentes provisto por una empresa internacional con sede en España. Si un repartidor sufría un accidente durante su jornada activa en la aplicación, debía contactar al área de Soporte para iniciar el proceso de reporte. El seguro cubría casos de invalidez o fallecimiento, siempre que previamente se haya activado la cobertura del SOAT y se cuente con la documentación requerida en regla.
- La plataforma cuenta con más de 3.400 establecimientos asociados. Estos negocios generan ingresos mensuales que superan los 20 millones de soles gracias a su participación en el ecosistema digital.
- En caso de diagnóstico positivo por COVID-19, el repartidor debía contactar al área de Soporte y presentar el resultado oficial del test. Una vez verificado, se gestionaba un depósito a su cuenta bancaria destinado a cubrir el periodo estimado de recuperación de hasta dos semanas (pp. 21-22).

La directora de Marketing de PedidosYa, Tejada (2024), muestra la evolución de esta plataforma en los últimos años:

- La plataforma digital de entregas, perteneciente al grupo internacional Delivery Hero, opera en Perú con una base activa de 6.000 repartidores.
- Su plan de expansión prioriza el desarrollo del comercio ultrarrápido mediante PedidosYa Market, además de alianzas estratégicas como la realizada con Tottus, e innovaciones en medios de pago como la incorporación de Yape.
- La empresa ha optado por no aplicar cargos adicionales por servicio al usuario final, únicamente por el costo del traslado.
- Cada *rider* de PedidosYa dispone de un seguro contra accidentes que garantiza su protección y tranquilidad al momento de realizar sus entregas.
- PedidosYa actualmente colabora con 12,000 establecimientos afiliados, entre ellos supermarkets, farmacias y tiendas. De este total, 10,000 corresponden al rubro gastronómico, y aproximadamente 8,000 son pequeñas empresas o emprendimientos.
- Más de 1,000 marcas participan en su programa de fidelización, y la meta establecida para 2025 es duplicar esta cifra como parte de su estrategia de crecimiento.

F) BENEFICIOS PARA LOS RIDERS DE PEDIDOSYA

- Los *riders* tienen la libertad de decidir sus horarios y planificar su semana conforme a sus necesidades personales.
- PedidosYa brinda asistencia digital constante a los *riders* durante sus repartos para facilitar su labor.

- No es obligatorio contar con experiencia para integrarse como *rider* en la plataforma.
- Existe una gran posibilidad de que los *riders* pueden obtener ganancias considerables, especialmente si mantienen una actividad frecuente.
- Todos los *riders* cuentan con protección mediante una póliza de seguro proporcionada por PedidosYa.
- Acceso a ofertas especiales, descuentos exclusivos y beneficios únicos a través del programa PedidosYa Plus.
- La compañía fomenta un ambiente laboral inclusivo y protegido, asegurando que todos los integrantes del equipo se sientan reconocidos y respetados.

G) TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA PLATAFORMA PEDIDOS YA

Como bien dijimos la dinámica emergente de las plataformas digitales ha generado nuevos desafíos en el marco tradicional del derecho laboral peruano. Frente a este escenario, resulta esencial examinar el vínculo existente entre los trabajadores y el aplicativo móvil en mención con el fin de ampliar la protección jurídica de los trabajadores. En la actualidad, los beneficios que reciben están limitados a lo estipulado en los contratos suscritos o en los términos y condiciones previamente aceptados.

A continuación, se expone el análisis de los términos y condiciones de la empresa de repartos RAPPI:

- La empresa opera como una sociedad anónima cerrada y sus T&C se rigen por la legislación vigente en el Perú.
- Aunque los T&C utilizan un lenguaje jurídico habitual, en líneas generales resultan comprensibles para personas sin formación legal, pese a la presencia de términos técnicos propios de contratos de prestación de servicios.

- La aceptación de los T&C ocurre al registrarse en la plataforma, adquiriendo desde ese momento un carácter obligatorio y generando compromisos vinculantes para el usuario.
- No se especifica si los T&C están disponibles de forma permanente para su consulta por parte del usuario.
- Los T&C se interpretan conforme a la normativa peruana vigente y no incluyen restricciones que limiten el acceso de los trabajadores a la vía judicial nacional.
- Si bien los T&C establecen que la empresa puede recibir y gestionar quejas vinculadas a la normativa de protección de datos personales, no se detalla una política formal escrita que regule específicamente este aspecto.
- Los T&C indican que la empresa tiene la facultad de realizar cambios en su contenido, los cuales requerirán la aceptación expresa del usuario. En caso de no aceptar dichas actualizaciones, no será posible continuar con la relación contractual.
- Los T&C deslindan a PedidosYa de toda responsabilidad por posibles daños.
- El usuario asume la responsabilidad exclusiva al ingresar correctamente las direcciones de entrega y recojo, liberando a la empresa y a los *riders* de cualquier error derivado de su propia negligencia.
- Además, se indica que cualquier disputa entre el usuario y la plataforma deberá resolverse ante tribunales peruanos.
- Aunque no se define con precisión el vínculo entre PedidosYa y los *riders*, se sugiere que estos también podrían quedar bajo la jurisdicción nacional.

- Dentro de los T&C se contempla que los servicios puedan ser ejecutados por personas jurídicas, lo que sugiere la existencia de posibles acuerdos de subcontratación. Sin embargo, no se detalla ningún procedimiento o medida específica para supervisar la actuación de estos terceros.
- Los T&C indican que los precios de los productos estarán disponibles en la plataforma e incluirán todos los cargos adicionales.
- De igual forma, no se detalla el procedimiento utilizado para calcular el valor de los servicios ofrecidos,
- Tampoco se precisa en qué momento o lugar los trabajadores pueden consultar la información relacionada con la estructura de precios.

5.- RECOMENDACIÓN SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO - R198

El presente título tiene por finalidad mostrar cuál es la posición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acerca del contrato de trabajo y sus recomendaciones. Este documento incluye una sugerencia orientada a identificar elementos concretos que puedan evidenciar una relación laboral. Para los fines de esta investigación, se abordará únicamente uno de esos elementos como objeto de análisis.

F) El hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el trabajo se desarrolle dentro de la estructura organizativa de la empresa, que se realice principalmente en beneficio de un tercero, que debe ser llevado a cabo personalmente, en un horario fijo, o en un lugar previamente determinado o aprobado por quien requiere el trabajo, que este presenta cierta duración o continuidad, que el trabajador debe estar disponible en cualquier momento, o si las herramientas, materiales o equipos son proporcionados por quien contrata el servicio (OIT, Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006).

Corresponde entonces analizar en el próximo apartado si las condiciones actuales en las que prestan servicio los *riders*, muestran algunos de los indicios señalados líneas arriba, y que, por tanto, si de la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad se puede concluir que el contrato de locación de servicios esconde una relación laboral.

6.- RASGOS DE LABORALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE REPARTO DE LOS *RIDERS*

Tal como se ha mencionado previamente, la principal diferencia entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios radica en la existencia de *subordinación*. Esta se refleja en la capacidad del empleador para ejercer control sobre el trabajador mediante la emisión de instrucciones, directrices u órdenes (*poder de dirección*), así como en la posibilidad de aplicar sanciones en caso de incumplimiento de las responsabilidades asignadas por parte de los empleados (*poder disciplinario*).

Por lo tanto, si en el terreno de los hechos se acredita que *los riders* prestan servicios bajo la esfera de un trabajo subordinado o dependiente, es decir, que el comitente, en este caso la empresa de intermediación o aplicativo móvil, le imparte órdenes a quien presta el servicio, o sea, a los *riders*, o se le establece un horario de trabajo, o le suministra herramientas, o lo sanciona, etc., nos encontraríamos indefectiblemente ante un contrato de trabajo, bajo la apariencia de uno de locación de servicios.

Dicho en otras palabras, si en la relación civil entre el aplicativo móvil y los *riders*, percibimos los 3 elementos esenciales del contrato de trabajo, estaríamos en presencia de una relación laboral y si además, se denota que el comitente ejerce poderes de dirección y disciplinario que son inherentes del empleador, estaríamos, por lo tanto, abordando la figura del “falso autónomo”, que en palabras sencillas significa, que el locador presta sus servicios al comitente bajo condiciones que, en la práctica, harían suponer que forma parte de una relación laboral y no civil, a través de la existencia de ciertos rasgos de laboralidad.

¿Cómo podría darme cuenta si soy un falso autónomo? Podrías serlo y no saberlo, es por eso que recomendamos analizar si se cumplen las siguientes condiciones, por nombrar algunas:

- Tienes un salario marcado por la empresa de forma unilateral.
- Trabajas con medios y material distintivo de la empresa.
- Tu horario es fijado por la empresa e incluso tienes que asistir a la oficina.
- Te encuentras sometido a órdenes de la empresa, que es quien controla y decide tu carga de trabajo.
- Recibes sanciones o penalidades por parte de la empresa.

Pasemos entonces a realizar un análisis sobre la actividad que realizan los *riders* en el servicio de reparto a domicilio.

- ✓ Debemos empezar comentando que las plataformas digitales o aplicativos móviles contratan a los *riders* como locadores de servicios, quienes se encargan de transportar determinados bienes como comida u otros objetos que recogen de un proveedor de servicio para luego trasladarlo hasta la ubicación elegida por el cliente.
- ✓ Como bien mencionamos en el capítulo anterior, la figura de la subordinación inmersa en ciertos servicios implica a su vez que la actividad llevada a cabo sea de carácter permanente o habitual en la empresa donde se prestan los servicios. Por ejemplo, para el Tribunal Constitucional peruano ser vigilante en un municipio es un cargo considerado de naturaleza laboral, ya que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, esta entidad siempre requerirá la presencia del personal de seguridad debido a los asuntos de interés que se tratan.
- ✓ Respecto a la labor de los *riders* podríamos decir que su actividad tiene ***carácter permanente o habitual*** respecto a la plataforma digital con la que se encuentran trabajando, puesto que, la finalidad del uso de los aplicativos móviles no se llevaría a cabo de ninguna manera, si los *riders* no hicieran el trabajo consistente en transportar los bienes que se les ha encargado, es decir,

el servicio contratado en dicha aplicación no se ejecutaría si el *rider* no llegase o no cumplierse con entregar su pedido. Podemos concluir entonces, que la labor de reparto que realizan los *riders* constituiría una ***actividad de carácter habitual***, sin la cual no se llevaría a cabo el servicio contratado por el cliente desde el App.

Sigamos analizando que otros rasgos de laboralidad existen en la labor que prestan los *riders* bajo el contrato de locación de servicios.

- Gracias a “Youtubers” nacionales podemos conocer en el terreno de los hechos, la veracidad de las condiciones de trabajo que ejecutan los *riders*.
 - Tal como se muestra en el video sobre el repartidor de Rappi (Miranda, 2021), observaremos que éste señala un indicio del ejercicio del ***poder de dirección*** que se está ejerciendo sobre él, cuando hace mención que debido a la falta de aceptación de los demás *riders* para tomar un pedido, la plataforma digital asigna uno a la fuerza, sin que el locador haya manifestado su aceptación, esta es una señal clara y manifiesta que el comitente le da órdenes al *rider* para tomar un pedido, encubriendo entonces otro rasgo que torna en carácter laboral la relación contractual entre ambos sujetos.
- En el mismo video, podemos encontrar otro rasgo de laboralidad, pero esta vez sumergido en el ***poder disciplinario*** que solo ostenta el empleador, toda vez que el repartidor señala, que será sancionado con el despido de la empresa si es que no obtiene el 78% de aceptación, como podemos observar la facultad de imponer sanciones a sus trabajadores producto del incumplimiento de sus obligaciones solo la puede ejercer el empleador y no el comitente (Miranda, 2021).
- Es pertinente ahora, ahondar sobre el ***poder fiscalizador*** presente en la actividad de reparto de los *riders* en relación con la plataforma digital Rappi.

Definiéndola, es entonces una facultad propia del empleador que se manifiesta cuando supervisa las labores encomendadas a sus trabajadores. A lo largo de todo el video insertado, podemos corroborar como la empresa utiliza la geolocalización en todo momento sobre el trabajador, siendo un reflejo del control que ejercen sobre el tiempo de cada reparto, y en general, sobre la forma en la que llevan a cabo sus actividades, utilizando los avances tecnológicos como un instrumento de fiscalización laboral.

Por lo dicho anteriormente, podemos concluir sin duda alguna, que la subordinación es el criterio más importante para determinar la existencia de un vínculo laboral, incluso en las nuevas formas de laboralidad que surgen producto de la aparición de nuevos avances tecnológicos, como es el caso de las plataformas digitales explicadas anteriormente, por tanto, se requiere que el Estado a través de organismos competentes, como la SUNAFIL, establezca mecanismos más eficaces de fiscalización, para que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, verifiquen y determinen si una relación jurídica laboral ha sido disfrazada de una distinta para evitar cumplir con las beneficios laborales que le corresponden a sus trabajadores.

7.- CASO JUDICIAL RECIENTE SOBRE LA DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS *RIDERS* EN PERÚ.

Por primera vez, la justicia peruana ha reconocido formalmente que existe una relación laboral en el ámbito de la economía basada en plataformas digitales. La Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima emitió un fallo que, en primera instancia durante 2024 y confirmado en segunda instancia en enero de 2025, estableció que un repartidor (demandante) mantenía un vínculo laboral con la empresa JOKR Perú S.A.C. (demandada), que actualmente forma parte del aplicativo de supermercados Ágora Shop.

Este pronunciamiento no solo resuelve un caso específico, sino que también constituye un precedente relevante para la interpretación de la laboralidad en los servicios de reparto mediante plataformas digitales en el país.

El colegiado fundamentó su decisión en diversos argumentos, entre los cuales destacan los siguientes:

- Los servicios brindados por el demandante consistían en la entrega de productos adquiridos por terceros. Aunque para realizar estas tareas el rider debía contar con su propia motocicleta, la autorización del SAT, un teléfono móvil para operar la aplicación y encargarse del mantenimiento correspondiente, siempre existía una relación de dependencia frente a la empresa demandada. Esto se debía a que únicamente la empresa podía gestionar a los clientes, establecer los precios de los productos y determinar los costos del servicio de entrega, así como recaudar dichos montos. El *rider* carecía de estas facultades y, finalmente, era la empresa quien efectuaba el pago correspondiente por los servicios personales prestados.
- La organización, coordinación y control del servicio de entrega recaen de manera exclusiva sobre la empresa demandada. A través de su plataforma digital o aplicación móvil, la empresa determina los precios y costos del servicio, identifica y selecciona a los usuarios finales, delimita las zonas de reparto y somete el desempeño de los riders a evaluaciones por parte de los consumidores. Esta situación fue reconocida por la abogada de la empresa JOKR Perú S.A.C. durante la audiencia de vista de la causa.
- Las tareas realizadas por el demandante en su función de rider se llevaban a cabo de manera necesaria y exclusiva dentro del marco organizativo de la organización empresarial de la demandada, sin que existan indicios de que el trabajador contara con una estructura empresarial propia que se integrara a la plataforma o gestión de la empresa. Esto evidencia que el demandante no asumía riesgos empresariales, los cuales eran soportados exclusivamente por la compañía, y que, por esta razón, los ingresos derivados de sus servicios de reparto eran percibidos de manera directa y exclusiva por la demandada.

- El demandante realizaba sus servicios en turnos variables, determinados exclusivamente por la aplicación controlada por la empresa demandada. Esto implica que la compañía ejercía el control sobre la jornada laboral del trabajador mediante la supervisión de los pedidos que este aceptaba. Aunque la demandada sostiene que el trabajador podía aceptar o rechazar los pedidos, incluso en ese supuesto, esta posibilidad no elimina de manera absoluta la naturaleza subordinada y dependiente de sus funciones. El esquema de elección del trabajador no anula ni afecta el poder de la empresa sobre la organización de las labores, las cuales se ejecutan dentro de la estructura empresarial y en función de la consecución de su objeto social, al cual la actividad del demandante debe ajustarse de manera permanente.

De esta manera, se concluye que la aplicación de la empresa no actúa como un simple intermediario entre el usuario y el prestador, sino que en la práctica configura un vínculo de subordinación, confirmando la existencia de una relación laboral entre el trabajador y la demandada, incluso bajo una concepción moderna de subordinación que se adapta a los nuevos modelos de trabajo en plataformas digitales.

El reciente fallo resulta relevante al establecer que, pese a la existencia de contratos civiles de locación de servicios, lo decisivo es la naturaleza real de la relación laboral. Aquella persona que utiliza uniforme, sigue las indicaciones de la empresa, depende monetariamente de la plataforma y no asume riesgos empresariales, constituye un trabajador subordinado, independientemente de las afirmaciones sobre su autonomía.

Esta interpretación adoptada respecto al principio de primacía de la realidad se encuentra respaldada por la jurisprudencia comparada, como se analizará en el capítulo siguiente, y evidencia que los tribunales pueden actuar como un contrapeso frente a la falta de regulación legislativa.

CAPÍTULO III

DERECHO COMPARADO

En el presente capítulo describiremos los casos más determinantes en relación a la autonomía o, por el contrario, posible dependencia, de los repartidores por aplicativos móviles, *riders*, dentro de la esfera de un contrato de locación de servicios o uno de trabajo, respectivamente, recurriendo a determinados países que han tratado este tema con mayor celeridad y eficiencia, dándonos múltiples argumentos para considerar la situación del *rider*.

Es importante destacar que en el año 2024 se aprobó en Europa la Ley Rider que propone terminar con los falsos autónomos, que como bien señalamos, se les llama así a los *riders* que trabajan de forma independiente encubriendo en el terreno de los hechos una relación laboral. Los estados miembros tienen hasta finales del 2026 para adecuar esta ley a sus legislaciones con la única finalidad de maximizar las condiciones de trabajo en el ámbito de los aplicativos móviles.

1.- ESPAÑA

1.1 DELIVEROO

Uno de los primeros casos internacionales de gran repercusión fue la resolución del Juzgado N.º 6 de Valencia (sentencia 244/2018 del 1 de junio), que reconoció la existencia de una relación laboral entre un *rider* y la empresa Deliveroo (aplicativo de reparto de alimentos exprés). La sentencia determinó el despido como improcedente, obligando a la compañía a indemnizar al trabajador.

Esta decisión se basó en hallazgos derivados de las inspecciones laborales realizadas en Valencia y Madrid, que evidenciaron señales claras de subordinación laboral, revelando que los *riders* no contaban con los derechos laborales correspondientes ni estaban afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

Estos son los argumentos más importantes recaídos en la sentencia:

- De acuerdo con lo establecido en dicha sentencia, la empresa ejercía un seguimiento constante sobre el *rider* mediante el uso de GPS, permitiéndole registrar y controlar los tiempos de entrega. Aquí podemos notar un rasgo de laboralidad que solo ejerce el empleador respecto a su trabajador, el poder de fiscalización, donde el *rider* está sujeto a supervisión constante durante el desarrollo de sus funciones.
- Los canales digitales utilizados para operar, como la aplicación móvil y el sitio web, pertenecen a Deliveroo. En ese sentido, se concluye que el *rider* no dispone de una infraestructura empresarial propia, ya que depende completamente de las herramientas tecnológicas proporcionadas por la plataforma para llevar a cabo su labor.
- El precio es determinado unilateralmente por el aplicativo Deliveroo. En efecto, bajo nuestro criterio, el *rider* no participa en la fijación del precio por la prestación del servicio, siendo que el pago es realizado en forma directa del cliente a la plataforma y no al prestador del servicio, quedándose la primera con un porcentaje del servicio y el segundo, con el restante, lo cual es un indicio claro de laboralidad.
- El *rider* no tiene acceso directo ni control sobre los restaurantes asociados a la plataforma ni sobre el volumen de pedidos que recibe cada uno de ellos. Esta falta de acceso a datos importantes representa una forma moderna de ajenidad, considerada como un vestigio o rastro de laboralidad en el siglo XXI.
- Respecto al uso de la marca, la sentencia resalta que los *riders* son “la cara visible de la plataforma” actúan como representantes visibles de Deliveroo ante el público, dado que son quienes interactúan directamente con los clientes. Esto se evidencia también en la utilización de su imagen en campañas publicitarias, lo que refuerza la idea de ajenidad respecto a la marca, al no tener estos trabajadores control alguno sobre ella (Todolí, 2018).

1.2 GLOVO

En el marco de la presente investigación, resulta pertinente destacar una decisión de años recientes del Juzgado N° 33 de Madrid, emitida el 11 de febrero de 2019, en el contexto donde un *rider* de la empresa Glovo, demanda nulidad de despido de parte de la empresa y reposición del mismo.

Dicha resolución, revela su importancia por ser la primera en concluir la existencia de una relación laboral entre la empresa Glovo y sus *riders*, y adicionalmente, por el acto de reposición del *rider* como trabajador de la empresa al haber sido considerado nulo su despido. A continuación, mencionaremos los indicios de laboralidad más significativos que se señalan en la sentencia para fines de nuestra investigación:

- La sentencia señala que la empresa realiza una supervisión de las labores mediante herramientas tecnológicas. En particular, Glovo implementa un sistema de evaluación a través de la generación de perfiles que influyen directamente en la asignación de futuros pedidos (lo que puede considerarse como una forma de reputación digital del repartidor).
- Asimismo, se emplea geolocalización (GPS) para monitorear constantemente la ubicación y los tiempos de entrega del *rider*, lo que evidencia un control operativo característico de una relación de subordinación, encubriendo el poder de fiscalización que solo ostenta el empleador.
- La prestación del servicio por parte del *rider* depende esencialmente de la plataforma digital, ya que, sin acceso a esta, resulta imposible continuar desarrollando su actividad. Elementos como la bicicleta o el teléfono móvil resultan secundarios en comparación con la plataforma, que constituye el verdadero medio de producción. Por dar un ejemplo, comparemos esta situación con el rol que desempeña una fábrica para un operario, en tanto que, sin la infraestructura correspondiente, el trabajador carece de los medios para

ejecutar sus labores. Por lo tanto, la plataforma debe entenderse como el componente esencial que permite la realización del servicio.

- La resolución judicial destaca que es la propia empresa, en este caso Glovo, la que gestiona tanto las relaciones comerciales con los usuarios como las estrategias de publicidad. Además, reconoce expresamente que la plataforma constituye el medio principal de ejecución del servicio, ya que sin ella el *rider* no podría desarrollar su actividad. Esta situación evidencia un elemento de ajenidad en la marca, dado que el *rider* no participa en los canales de comercialización ni en la gestión directa con los clientes, beneficiando o perjudicando únicamente a la marca Glovo.
- La sentencia también pone de manifiesto la ausencia de oportunidades reales para que el *rider* pueda desarrollarse como un operador económico independiente, es decir, se puede constatar que no existe margen de crecimiento empresarial por parte de este.
- La sentencia subraya la importancia de reconsiderar los criterios tradicionales para identificar relaciones laborales, dado que el modelo productivo actual ha evolucionado. Se destaca también, que los indicios clásicos resultan insuficientes frente a las nuevas formas de organización del trabajo, en las que el control y la supervisión ya no se ejercen mediante mecanismos visibles o presenciales, como ocurría en las fábricas del siglo XIX, sino a través de herramientas tecnológicas, que igualmente reflejan situaciones de subordinación y dependencia.
- En cuanto a la nulidad debemos señalar que el *rider* de Glovo fue despedido de la empresa por haber mandado un mensaje de voz en una cuenta de WhatsApp anunciando su participación en una serie de huelgas solicitando mayores beneficios en contra de Glovo, por lo que, demandó nulidad de despido por transgredir derechos fundamentales, especialmente el derecho de huelga.

- En ese sentido, el fallo judicial concluye que despedir a un trabajador por participar, o anunciar su participación, en una huelga constituye una vulneración del derecho fundamental a la huelga, independientemente de que esta haya sido convocada de manera formal o que el trabajador estuviera registrado como autónomo. Por lo tanto, al haber sancionado la empresa Glovo con el despido a su *rider* por haber declarado su presencia en la huelga o haber participado directamente en la misma, supone la preexistencia de un vínculo laboral entre ambos al reconocer que el trabajador ejerció plenamente su derecho a la protesta, dicho esto, el despido como sanción por su participación habría vulnerado ese derecho.

2.- ARGENTINA

2.1 GLOVO

En este país vecino alrededor del año 2021, el Tribunal de Trabajo N.º 4 del Departamento Judicial de La Plata, conformado por los magistrados Prado, Escobares y Martiarena, determinó que los colaboradores de la empresa KADABRA S.A.S. (vinculada a la plataforma Glovo) debían ser reconocidos como trabajadores conforme a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, se ordenó el pago de una multa de 6.318.000 pesos, impuesta por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires debido a diversas infracciones en materia laboral.

Este caso se originó a partir de una sanción administrativa impuesta por el Ministerio de Trabajo provincial, tras verificarse mediante operativos de fiscalización en diversas ciudades —como La Plata, Quilmes, San Isidro, Avellaneda, entre otras— que la empresa responsable de operar la marca GLOVO no cumplía con la normativa laboral vigente (Davico, 2021).

Frente a esta medida, la empresa Glovo interpuso un recurso de apelación, argumentando que la entidad administrativa había actuado excediendo sus competencias, desestimando pruebas aportadas por la compañía, y careciendo de atribuciones para

pronunciarse sobre la existencia o no de una relación laboral entre la plataforma y sus repartidores.

Al emitir su fallo, el Tribunal de Trabajo centró su análisis en dos aspectos clave: por un lado, la validez constitucional del principio "solve et repete" —según el cual se debe pagar antes de poder impugnar una sanción—; y, por otro, la calificación jurídica de la relación existente entre la firma operadora de la marca Glovo y las personas que realizan repartos mediante su plataforma. Nosotros nos centraremos en el segundo aspecto clave.

En relación con la segunda cuestión —la calificación del vínculo entre Glovo y los repartidores—, el Tribunal considera la existencia de una relación directa entre la empresa Glovo y quienes realizan las entregas (*riders*) en base a los argumentos que señalamos a continuación:

- Que la empresa es la encargada de gestionar y explotar con fines comerciales la aplicación digital que actúa como intermediaria entre proveedores y consumidores, manteniendo el control exclusivo sobre su funcionamiento. Esta facultad organizativa impide que los *riders* tenga accesos a la potestad organizativa de la plataforma.
- La retribución que perciben los repartidores es establecida y abonada directamente por la empresa, sin que estos intervengan en la determinación del monto. En efecto, los *riders* reciben únicamente una fracción del importe total pagado por el usuario, mientras que el porcentaje mayoritario queda en manos de la empresa.
- Los *riders* prestan servicios integrándose a una estructura empresarial ajena, lo cual evidencia una relación de dependencia.
- Asimismo, es la empresa Glovo, quien, de forma autónoma, fija los precios, aplica sanciones y tiene la facultad de suspender el acceso de los *riders* a la

plataforma, ejerciendo así funciones propias de supervisión y de sanción típicas de un empleador.

En su decisión final, el tribunal examina el funcionamiento de las nuevas formas de economía digital y sostiene que, en muchos casos, estas estructuras buscan ocultar la existencia de relaciones laborales tradicionales. Asimismo, se citan precedentes tanto nacionales como internacionales (entre las cuales destacan España, Chile y Francia) que han reconocido el carácter laboral del vínculo entre las plataformas digitales y las personas que ofrecen su fuerza de trabajo mediante ellas.

2.2 RAPPI

En el marco del expediente N° 49.930, el Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, rechazó el recurso presentado por la empresa Rappi contra una resolución previa que la sancionaba con una multa de 16 millones de pesos argentinos por el incumplimiento de disposiciones legales en materia laboral.

Rappi sostiene que la sanción impuesta carece de fundamento, ya que su modelo de negocio se basa en una plataforma digital que actúa como intermediaria entre usuarios, comercios y *riders*. Señala que estos últimos operan de manera autónoma, asumiendo el riesgo de su actividad y aceptando encargos voluntariamente a cambio de una retribución directa del cliente. Por ello, argumenta que no existe una relación laboral sujeta a la normativa del trabajo.

Sin embargo, el Tribunal argentino rechaza estas afirmaciones reconociendo la existencia de un vínculo laboral entre la empresa y sus *riders* bajo la consideración de los siguientes argumentos:

- Se probó que los *riders* brindan un servicio personal al ejecutar las entregas en motocicleta o bicicleta, asumiendo riesgos físicos diariamente. Asimismo, se confirmó que la prestación es infungible, ya que la cuenta asignada a cada *rider* para comunicarse con el aplicativo y prestar labores de reparto es individual, exclusiva e intransferible, lo que impide delegar o compartir su uso. Estas

condiciones evidencian una prestación exclusiva e intransferible, elementos que configuran una relación laboral según la normativa vigente argentina.

- Lejos de actuar únicamente como intermediaria, Rappi, en tanto propietaria de la plataforma digital (su principal medio de producción), se beneficia directamente del trabajo de los *riders* al obtener ganancias sin compartirlas con ellos. Estos, al no contar con herramientas propias para operar de forma independiente, quedan excluidos de la rentabilidad generada, a pesar de que su labor resulta “indispensable para el desarrollo de la actividad desplegada por la empresa”. Por tanto, es razonable la conclusión de que, dada la importancia de sus funciones, deben ser reconocidos como trabajadores en relación de dependencia.
- Además del claro indicio de ajenidad en las ganancias, se evidencia en estos vínculos la llamada “ajenidad en el mercado de los *riders*”, según la doctrina laboral española. Este concepto permite identificar una relación laboral cuando el prestador del servicio no podría, de forma independiente, obtener un beneficio económico realizando la misma actividad sin la intervención de la empresa. Es decir, si la compañía Rappi actúa como intermediaria entre el *rider* y el consumidor —fijando precios, cobrando por el servicio y abonando una remuneración al repartidor—, se está configurando una relación típica de un contrato de trabajo (Alarcón, 1986, pág. 500).
- Asimismo, se ha comprobado que los *riders* ejecutan sus funciones bajo un esquema de dependencia de otro. En este contexto, y conforme a la definición de Fernández (2007): “La dependencia laboral se manifiesta cuando el empleador tiene la facultad legal de imponer su voluntad sobre la del trabajador, lo cual constituye un rasgo esencial del contrato de trabajo” (pág. 687). La existencia de una relación de subordinación es evidente en este caso, ya que la empresa "Rappi" ejerce un control significativo sobre la labor de los *riders*. Desde el inicio de la vinculación, la plataforma establece de forma

unilateral las condiciones de prestación del servicio, entrega el principal medio de trabajo —la aplicación digital— e impone el modo en que debe utilizarse. Además, asigna los pedidos y determina a qué clientes deben dirigirse. Este nivel de control se extiende al monitoreo constante del desempeño de los *riders*, la emisión de órdenes, la posibilidad de aplicar sanciones indirectas ante la negativa a aceptar encargos, e incluso la capacidad de excluir al trabajador del sistema digital, lo cual equivale a un despido.

- Dado que los repartidores permanecen geolocalizados mediante tecnología GPS durante toda su jornada, la empresa puede conocer en tiempo real su ubicación y desplazamientos. Esta capacidad de seguimiento constante refleja el ejercicio de facultades propias del empleador, como la supervisión directa de las actividades, la posibilidad de impartir órdenes y, en caso de incumplimiento, imponer sanciones. Incluso si tales mecanismos no se hubieran aplicado de forma activa en un caso concreto, su sola existencia demuestra la presencia de un poder de dirección y control, lo cual constituye un indicador esencial de una relación laboral subordinada. El ejercicio del poder disciplinario por parte de la empresa se ve reflejada al señalar que, ante la no entrega de un pedido, el usuario recibe una “advertencia” por parte de la plataforma. Esta práctica tiene como finalidad, según Rappi, asegurar ciertos estándares mínimos de calidad y seguridad.
- Además, el argumento presentado por Rappi, que intenta justificar la ausencia de facultades de dirección o sanción alegando que las asignaciones de pedidos se realizan mediante un “algoritmo matemático”, carece de sustento. Esta afirmación debe ser rechazada, ya que la compañía conserva el control sobre el proceso operativo. De hecho, cuando considera que un *rider* no actúa conforme a sus directrices —por ejemplo, al rechazar un pedido— puede aplicar medidas correctivas o represalias, llegando incluso a restringir el acceso del trabajador a la plataforma. Esta dinámica evidencia el ejercicio de poder organizativo y disciplinario, elementos típicos de una relación de carácter laboral.

- Si bien la llamada "dependencia económica" no es un requisito esencial para calificar una relación laboral, en este caso ha quedado demostrado que los *riders* se encuentran en una situación de fuerte dependencia respecto a la empresa. De acuerdo con la información recopilada por los inspectores, muchos de ellos deben laborar jornadas superiores a las 8 horas diarias o 48 semanales con el fin de generar ingresos mínimos que les permitan cubrir sus necesidades básicas, lo que evidencia la importancia de ese dinero para vivir que proviene casi exclusivamente de esta actividad.
- Finalmente, se constató que los *riders* efectúan su labor bajo condiciones de ajenidad y dependencia, recibiendo una retribución económica a cambio. Este elemento permite cumplir con el último requisito previsto por la legislación argentina para calificar jurídicamente la existencia de un contrato de trabajo. En efecto, independientemente del método de pago utilizado o del término empleado por la empresa para definirlo —aspectos que carecen de relevancia jurídica frente al principio de primacía de la realidad, resulta evidente que los montos abonados por Rappi a los *riders* en función de los servicios prestados representan una retribución patrimonial derivada del trabajo ejecutado. Esta remuneración cumple con las condiciones para ser considerada salario en el marco del derecho laboral argentino, conforme a lo estipulado en el artículo 103 de su Ley de Contrato de Trabajo.
- Cabe destacar que, el hecho de que los pagos realizados por Rappi a sus *riders* fluctúen en función del número de entregas efectuadas —lo que refleja una modalidad de retribución por tarea o unidad de obra—, o que puedan incrementarse con las propinas otorgadas por los usuarios, excluyen de alguna forma la naturaleza jurídica de remuneraciones. Es por ello que, en estos casos, corresponde a la empresa garantizar una oferta de trabajo suficiente para que los *riders* pudieran generar ingresos que, como mínimo, alcanzaran los estándares establecidos en el convenio colectivo aplicable o el salario mínimo

vital y móvil. El incumplimiento de esta responsabilidad por parte del empleador no altera la naturaleza jurídica de los pagos efectuados, los cuales siguen siendo considerados remuneraciones laborales, y no simples compensaciones sin carácter salarial.

- El tribunal, retomando criterios de la Corte Suprema, señala que reconocer jurídicamente como salario todo ingreso que el trabajador percibe como resultado de poner su capacidad laboral a disposición del empleador forma parte esencial del derecho constitucional a una remuneración justa. En efecto, se subraya que cualquier beneficio económico recibido por el trabajador en razón de su labor debe ser entendido como parte de su salario, es decir, como una retribución legítima por el servicio prestado, reflejando así el reconocimiento pleno de su esfuerzo de “ganarse la vida”.

En conclusión, para el Tribunal Argentino, resulta fundamental subrayar que no es jurídicamente aceptable sostener que la legislación y las políticas públicas estatales deban ajustarse a los nuevos modelos empresariales. Por el contrario, son las empresas las que están obligadas a adecuar sus prácticas a las disposiciones constitucionales y legales existentes, especialmente aquellas que resguardan los derechos laborales, evitando cualquier retroceso en los niveles de protección alcanzados.

3.- ITALIA

3.1 JUST EAT

En el año 2021, el sistema judicial italiano adoptó medidas similares a las implementadas en España, exigiendo a plataformas como Glovo, Just Eat, Deliveroo y Uber Eats la regularización del vínculo jurídico con sus más de 60,000 *riders*. Como parte de la resolución, se les impuso una sanción económica aproximada de 700 millones de euros, con

la posibilidad de reducir dicha multa en un 25% si regularizaban la situación de sus trabajadores dentro de un plazo de 90 días conforme a la normativa laboral vigente.

La fiscalía de Milán, después de una minuciosa e intensiva investigación sobre las 4 plataformas mencionadas, ha evidenciado la situación laboral vulnerable de los *riders*, quienes operan bajo la figura de trabajadores autónomos, a pesar de que las características de su labor demandarían un contrato formal. Este vínculo debería contemplar garantías mínimas como condiciones de seguridad, capacitación, vestimenta apropiada y una regulación clara de los horarios, responsabilidad que debería asumir la empresa para la cual prestan sus servicios.

“Los *riders* no deben ser tratados como si carecieran de derechos, destacando que muchos de ellos son migrantes con residencia legal en Italia, a quienes se les está negando la posibilidad de construir un futuro. Esta problemática requiere una solución jurídica que trascienda el plano moral” Greco (2021).

El autor en mención señala también que los *riders* de plataformas no deberían ser considerados trabajadores autónomos, ya que, en los hechos, se integran plenamente a la estructura organizativa de las empresas para las que prestan servicios. Asimismo, destaca que durante los periodos de confinamiento por la pandemia de COVID-19, los *riders* de las plataformas digitales desempeñaron un rol esencial al asegurar tanto el acceso de la población a alimentos como la continuidad operativa de numerosos negocios, todo ello poniendo en riesgo su salud.

La compañía “Just Eat”, originaria de Dinamarca y dedicada al reparto de comida a domicilio en Italia, comunicó su decisión de incorporar a su equipo laboral a mil *riders* durante los meses de marzo y abril del año en mención. Esta iniciativa se enmarca dentro de una política adoptada previamente en España, anunciada en noviembre del año 2020.

Just Eat señaló que pondrá a disposición de sus repartidores tres modalidades contractuales: jornada completa, jornada parcial (según demanda y ubicación) y de guardia para atender los picos de pedidos más altos cuando haya hora punta. Asimismo, la empresa ya había anunciado en España, su decisión de conformar una red propia de *riders* contratados directamente, buscando así marcar una diferencia frente a otras plataformas del sector.

Como vemos en el anterior párrafo, Just Eat mostró una clara actitud resiliente y respetuosa de los derechos de sus repartidores ofreciéndoles diferentes contratos laborales que se adapten a las necesidades de estos.

Esta nueva adaptación laboral es la que se necesita en los demás países del mundo, ya que, además de representar un desafío, puede convertirse en el camino para que más empresas reconozcan los derechos laborales de sus trabajadores y actúen dentro de una esfera de protección, lo que de ninguna manera significa una reducción en las ganancias, sino por el contrario, un mejor control de su personal que permita la obtención de mayores ingresos dentro un ámbito de formalidad.

4.- FRANCIA

4.1 TAKE IT EASY

En una resolución emitida el 28 de noviembre de 2018, la *Cour de cassation* (máxima instancia judicial francesa) reconoció por primera vez la existencia de una relación laboral entre un repartidor y una plataforma digital, pese a que este figuraba formalmente como trabajador autónomo.

El caso se refería a la empresa Take Eat Easy, la cual desarrolló una plataforma digital destinada a conectar restaurantes con consumidores, gestionando la entrega a través de *riders* que operaban bajo contratos de servicios independientes.

Uno de sus repartidores interpuso una demanda judicial contra la empresa en mención ante las autoridades francesas, solicitando el reconocimiento de la existencia de una relación laboral con la plataforma digital, en contraposición al vínculo contractual como trabajador autónomo bajo el cual venía operando formalmente.

De acuerdo con el marco jurídico francés, para que una relación sea calificada como contrato de trabajo deben concurrir tres elementos esenciales: (i) la realización de una actividad laboral; (ii) la percepción de una compensación económica por dicha labor; y (iii) la existencia de subordinación, entendida como el sometimiento del trabajador a la autoridad

del empleador, quien tiene la capacidad de impartir instrucciones, supervisar su cumplimiento y aplicar sanciones ante posibles incumplimientos (Thiry, 2019).

En el caso específico analizado, ambas partes coincidían en que el repartidor efectuaba una actividad de reparto y recibía una remuneración por ello. Sin embargo, el punto de controversia se centraba en determinar si existía una relación de subordinación entre el repartidor y la plataforma digital que permitiera calificar el vínculo como una relación laboral.

Si bien la Corte Provincial dio la razón a la argumentación de la empresa, el Tribunal de Casación de dicho país, consideró que existía un vínculo de subordinación entre las partes caracterizado por dos elementos.

- Aunque la Corte Provincial ya había identificado un primer indicio, consideró que esto no era suficiente para establecer una relación de subordinación: Nos referimos a la existencia de un sistema de bonificaciones, sanciones y estímulos implementado por la plataforma, que se asemejaba al ejercicio del poder disciplinario empresarial.
- No obstante, el Tribunal de Casación agregó un segundo elemento relevante: la empresa empleaba un sistema de geolocalización que permitía monitorear en tiempo real la ubicación del repartidor, así como registrar la distancia total recorrida, lo cual representaba un mecanismo efectivo de supervisión sobre la labor desempeñada.
- En virtud de haberse acreditado la existencia de una relación de subordinación, el tribunal concluyó que se cumplían los tres elementos esenciales exigidos por el ordenamiento jurídico francés para configurar una relación laboral.

Además de lo previamente expuesto, de mantenerse la presunción de laboralidad en futuros casos, su incorporación al marco normativo francés supondría modificar la carga probatoria. Bajo la legislación francesa vigente, es responsabilidad del trabajador independiente demostrar la existencia de un vínculo de subordinación constante con la

empresa, a fin de que se reconozca la naturaleza laboral de la relación, conforme al artículo L. 8221-6 del Código del Trabajo Francés.

5.- CHILE

5.1 PEDIDOSYA

Por su parte, la Corte de Apelaciones de Concepción de Chile, en el año 2020, resolvió un proceso que cuestionaba la existencia de una relación laboral entre un repartidor y la empresa PedidosYa, en el marco de una acción legal interpuesta por aquel, demandando despido injustificado, nulidad del despido y reclamo de beneficios e indemnizaciones correspondientes en contra de la empresa.

En su resolución, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción precisó que la controversia central del proceso radicaba en establecer si efectivamente existió una relación laboral entre las partes. Solo una vez acreditada dicha vinculación, correspondería analizar si el cese de la relación se produjo en los términos señalados por el demandante y, en ese sentido, decidir sobre la procedencia del pago de los beneficios laborales reclamados.

El tribunal concluyó que las actividades desempeñadas por el *rider*, se realizaron bajo condiciones que evidencian subordinación y dependencia, características esenciales de un vínculo de naturaleza laboral en base a los siguientes argumentos:

- En el caso en cuestión, no se cuestiona que se haya llevado a cabo una actividad efectiva de servicios. Los hechos del proceso permiten concluir que el *rider* prestó servicios bajo una relación de subordinación y dependencia respecto a la empresa PedidosYa, evidenciada por el cumplimiento de órdenes, supervisión directa en el desempeño de sus funciones, y la recepción periódica de pagos semanales, los cuales eran determinados mediante una liquidación realizada por la empresa de repartos.

- El *rider* estaba obligado a ajustarse de manera constante a las condiciones laborales establecidas por Pedidos Ya, las cuáles incluían: utilización exclusiva de ciertos implementos (es decir, no podían utilizar logos que no pertenezcan a la empresa, bajo sanción de despido en caso de desacato), la forma específica en la que debían realizar su labor, así como el desplazamiento en zonas puntuales y turnos previamente determinados por la empresa.
- Por último, la plataforma posee la capacidad de desactivar unilateralmente la cuenta del repartidor a través de un correo electrónico institucional, lo cual, según criterio del tribunal, constituye una forma de despido.

En conclusión, al haberse demostrado la existencia de una relación laboral, así como la desvinculación del trabajador, se resolvió declarar la nulidad del despido y ordenar el pago de las indemnizaciones correspondientes por ley.

Es notorio que en los países mencionados hasta ahora existe una gran prevalencia por definir al *rider* como trabajador dependiente, pero no en todos se opta por esta figura, hay algunos quienes aseguran que son verdaderamente autónomos y otros tantos que facilitan una dualidad en su forma de trabajo, es decir, tiene la entera libertad de realizar su actividad de reparto de forma independiente con horarios flexibles o bien bajo las directrices de un contrato laboral.

6.- URUGUAY

6.1 SISTEMA DUAL DE CONTRATACIÓN: ENTRE LA RELACIÓN LABORAL Y EL TRABAJO INDEPENDIENTE

En este país inicialmente se implementó una norma que fijaba un límite máximo a la jornada diaria que podían cumplir los prestadores de servicios vinculados a plataformas digitales. Tal es el caso del Decreto N.º 36.197 (art. 9), el cuál fijaba un máximo de ocho

horas diarias. Esta restricción se aplicaba independientemente de cuál fuera la plataforma digital y su forma de operar.

Con respecto al límite de horarios, advertimos que la finalidad de respetar un máximo de horas diarias en beneficio de los *riders* no resulta del todo favorable para aquellos que, por necesidad, trabajan más de diez horas diarias y se ven obligados a exceder el límite permitido.

Actualmente, en febrero de 2025, en Uruguay, se aprobó una ley que regula la actividad en plataformas digitales de reparto y transporte de pasajeros, otorgando a los *riders* la posibilidad de optar por un vínculo laboral con la plataforma de intermediación o desempeñarse como trabajadores autónomos. Estos últimos, si bien no cuentan con la misma protección que quienes tienen un contrato laboral, gozan de ciertos derechos que los protegen ante eventuales accidentes o situaciones que puedan poner en riesgo su integridad física.

Realizando una ponderación entre beneficios y perjuicios, el *rider* amparado por una normativa laboral no verá transgredido sus derechos ni estará expuesto a mayores abusos por parte de las empresas de intermediación, situándose en una posición más ventajosa que aquellos *riders* que trabajan como autónomos. Sin embargo, esta protección puede implicar la pérdida de flexibilidad horaria y una posible reducción de ingresos para quienes actualmente superan el límite legal de horas. En otras palabras, queda a entera responsabilidad del *rider* elegir la opción que mejor se ajuste a sus necesidades económicas, disponibilidad horaria, metas a largo plazo y demás circunstancias personales.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.- ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método dogmático debido a que se han analizado una serie de principios y conceptos fundamentales que se desprenden del tema propuesto, junto con la doctrina, recurriendo a fuentes bibliográficas y legislativas de distintos países, los cuales nos han dado una visión clara del problema a solucionar.

Se usó también, el método sincrético, ya que, el tema propuesto será analizado en el contexto de nuestra realidad, así como su incidencia e implicancia en nuestro contexto social

Se ha utilizado el método histórico ya que se busca analizar el problema, como un asunto de trascendencia cultural y social, explicando la realidad del problema o suceso en la actualidad, como una consecuencia de su evolución en el tiempo.

2.- MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El método de análisis de información utilizado para el trabajo de investigación es el de inducción y deducción, puesto que, del análisis de hechos concretos particulares deduciremos normas o leyes aplicables a tales casos, y, además, se llegará a conclusiones prácticas partiendo de principios abstractos.

3.- MÉTODO EN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para la presente investigación, se aplicó el método cualitativo y cuantitativo. El primero por que buscamos la comprensión y conclusiones respecto al planteamiento del problema; mientras tanto el método cuantitativo se utilizara para cuantificar y medir los resultados estadísticos que resultara de la aplicación de los instrumentos.

4.- CUADRO DE COHERENCIAS

Cuadro N° 6

Cuadro de coherencias

<p style="text-align: center;">TITULO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>“Implicancias jurídicas de los <i>riders</i> en la prestación de servicios de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles, Arequipa 2020-2021.</p>
<p style="text-align: center;">PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</p>	<p>La aparición de los repartidores o conocidos comúnmente como <i>riders</i>, han ocasionado una serie de pronunciamientos de todos los operadores del derecho para determinar cuál es la condición jurídica de estos.</p> <p>La jurisprudencia extranjera ha resuelto en su mayoría, aunque con posiciones contrarias, que los <i>riders</i> son trabajadores dependientes, sujetos a un contrato laboral, donde predomina el elemento de la subordinación, mientras que otros tantos, los definen como autónomos.</p> <p>En ese sentido, se busca analizar la naturaleza contractual de los <i>riders</i> en función a los rasgos de laboralidad para determinar su posible desnaturalización o no.</p>
	<p>¿Cuáles son las implicancias jurídicas de los <i>riders</i> en la prestación</p>

<p><i>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</i></p>	<p>de servicios de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles?</p>
<p><i>HIPÓTESIS</i></p>	<p>DADO QUE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los aplicativos móviles son considerados como plataformas de intermediación entre los proveedores de servicios y los clientes. 2. Dichas plataformas digitales contratan a los <i>riders</i> como locadores de servicios y no bajo la esfera de un contrato de trabajo. 3. El ordenamiento jurídico no prevé una regulación legal específica sobre la prestación de servicios de reparto de los <i>riders</i> <p>ES PROBABLE QUE:</p> <p>Sea necesario regular los servicios de reparto a domicilio que prestan los <i>riders</i> mediante el uso de aplicativos, a efecto del cumplimiento de los derechos laborales que otorga la ley a todos los trabajadores.</p>
<p><i>OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN</i></p>	<p>Determinar las implicancias jurídicas de los <i>riders</i> en la prestación de servicios de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles.</p>

<p><i>AUTORES DEL MARCO TEÓRICO FUNDAMENTAL</i></p>	<p>Javier Arévalo Vera, Max Arias-Schreiber Pezet, Álvaro García Manrique, Francisco Gómez Valdez, Hugo Huayanay Chuquillanqui, Eduardo Lavalle Zago, Manuel Luque Parra, Wilfredo Sanguinetti, José Taramona Hernandez, Jorge Toyama Miyagusuku.</p>
<p><i>INSTRUMENTOS</i></p>	<p>Ficha bibliográfica, ficha documental, matriz de registro, cuestionario.</p>
<p><i>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</i></p>	<p>Por el ámbito: Documental y de campo, debido a que se apoya en fuentes de carácter documental - jurisprudencia -, y, además, se emplearán encuestas o sondeos para la recolección de datos.</p> <p>Por su finalidad: Aplicada, ya que busca resolver un problema.</p> <p>Por el tiempo: Diacrónica o longitudinal, ya que la investigación se llevará a cabo en un tiempo concreto de 2 años.</p> <p>Por el nivel de profundidad: Explicativo y descriptivo: Es explicativo debido a que se averiguarán y expondrán las causas y consecuencias de la naturaleza contractual de la prestación de servicios de los riders y es descriptivo, puesto que, a través de una investigación estadística se</p>

	<p>recolectarán datos para obtener resultados y posteriormente ser interpretados.</p>
<p><i>FACTORES DE ANÁLISIS (VARIABLES)</i></p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Implicancias jurídicas de los riders.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Servicio de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles.</p>
<p><i>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</i></p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Implicancias jurídicas de los riders.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Locación de servicios • Contrato de trabajo • Riders • Jurisprudencia <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Servicio de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de reparto a domicilio • Aplicativos móviles
<p><i>APORTES DE LA INVESTIGACIÓN</i></p>	<p>El presente estudio representa un aporte fundamental para reconocer los derechos laborales que otorga la ley a todos los <i>riders</i> que realicen</p>

	servicio de reparto a domicilio mediante el uso de aplicativos móviles.
--	---

5.- POBLACIÓN DE ESTUDIO

5.1 UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la investigación son los *riders* que prestan servicio de reparto a domicilio en la ciudad de Arequipa, 2023-2024. Teniendo en cuenta el número de repartidores de las plataformas digitales más usadas en la ciudad de Arequipa, para efectos de la presente investigación se tomará la cantidad de 2192 *riders*, los que se constituyen en nuestro universo de investigación.

Delimitaremos nuestra muestra según la fórmula desarrollada por Fidias G. Arias para calcular el tamaño de la muestra cuando el objetivo radica en estimar la proporción poblacional, si el tamaño de la población es conocido, que, para un universo de 1302, con un margen de confianza del 95 % y con un margen de error de 6% ubica la muestra en 247 repartidores, para el presente estudio.


$$n = \frac{2192 \cdot 4 \cdot 50 \cdot 50}{(2192 - 1) \cdot 36 + 4 \cdot 50 \cdot 50} = \frac{21920000}{88876} = 247$$

6.- VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

6.1 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO

Cuadro N° 7

Cuestionario N° 1 – Validación de Instrumentos

CUESTIONARIO			
PREGUNTA	ESENCIAL	UTIL	INNECESARIO
¿Cuál es la plataforma digital o el aplicativo móvil que lo contrató para prestar sus servicios de repartidor?		X	
¿Cuáles de los siguientes elementos se cumplen en la prestación de sus servicios como <i>rider</i> (repartidor)?	X		
¿Cuáles son los beneficios que usted percibe como repartidor de la plataforma digital a la que pertenece?		X	
¿Cuáles son las condiciones que le impone la plataforma digital a la hora de prestar su servicio como repartidor a domicilio a través de dicha plataforma?	X		
¿Cuáles de los siguientes beneficios laborales propios de un contrato laboral le gustaría que le fuesen otorgados?		X	
¿Estaría dispuesto a trabajar 8 horas diarias o 48 semanales obligatoriamente y ser fiscalizado por su empleador durante el tiempo que presta sus servicios, a efectos de recibir todos los beneficios sociales propios de un contrato laboral?		X	
VALIDADO POR	Mg. Christian Oliver Silva Urday		
FIRMA			
FECHA	09/10/2023		

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.- GENERALIDADES

Los resultados de la presente investigación están basados en el cuestionario dirigido a los repartidores de las plataformas digitales que operan en el distrito de Arequipa, los cuales tienen un total de 2192 repartidores, lo que constituye el Universo, y la cantidad de 247 repartidores, lo que constituye la Muestra del presente estudio, lo que se resume de la siguiente manera:

2.- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

A continuación, se presenta la información obtenida a través de tablas y figuras con su respectivo análisis e interpretación.

Pregunta Nro. 1: ¿Cuál es la plataforma digital que lo contrató para prestar sus servicios de repartidor?

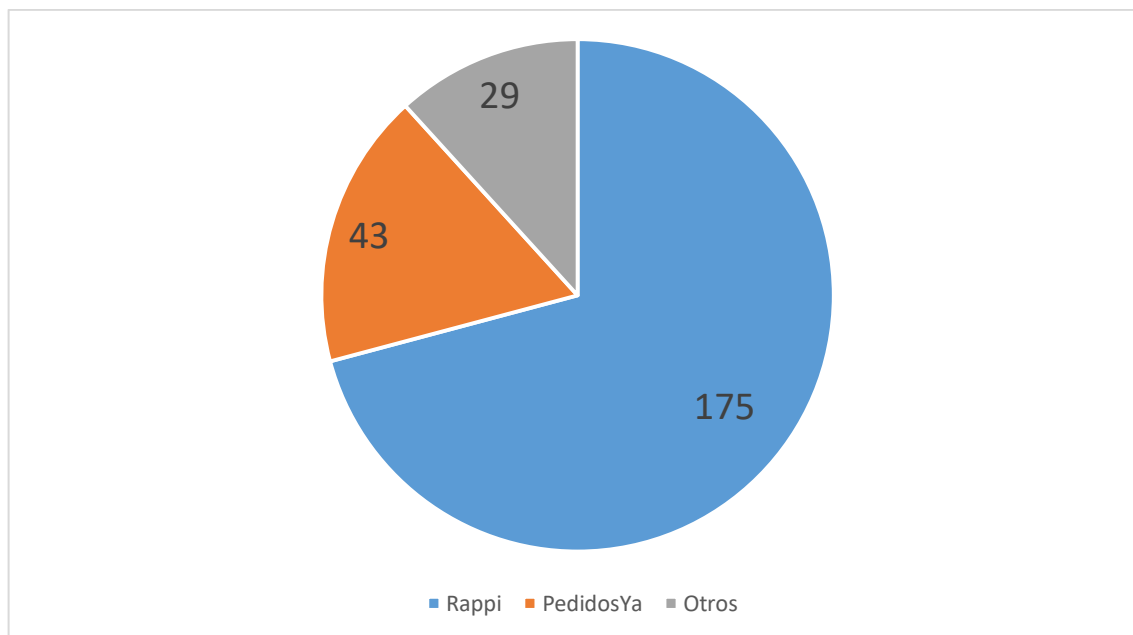
Tabla N° 8

¿Cuál es la plataforma digital o el aplicativo móvil que lo contrató para prestar sus servicios de repartidor?

	Rappi	PedidosYa	Otros
<i>Riders</i>	175	43	29

Fuente: elaboración propia

Figura N° 9: ¿Cuál es la plataforma digital o el aplicativo móvil que lo contrató para prestar sus servicios de repartidor?



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Como se puede visualizar de la figura N° 17, existe una gran diferencia entre los repartidores de Rappi con sus contendientes de PedidosYa y Otros. En base a esto observamos que, del total de encuestas realizadas a los *riders*, la gran mayoría está contratada bajo la empresa Rappi con 175 *riders*, teniendo en segundo lugar a PedidosYa con unos 43 repartidores, casi 4 veces menos que el primero y, en tercer lugar, a Otros, con unos 29, entre los cuáles destacamos a DeliveryGo.

Lo que nos deja como conclusión que Rappi viene gobernando en gran parte el mercado de los *riders*, esto debido a que es una de las plataformas pioneras en llegar al mercado peruano que ha superado ampliamente a sus rivales directos de PedidosYa y DeliveryGo.

Pregunta Nro. 2: ¿Cuál o cuáles de los siguientes elementos se cumplen en la prestación de sus servicios como rider (repartidor)?

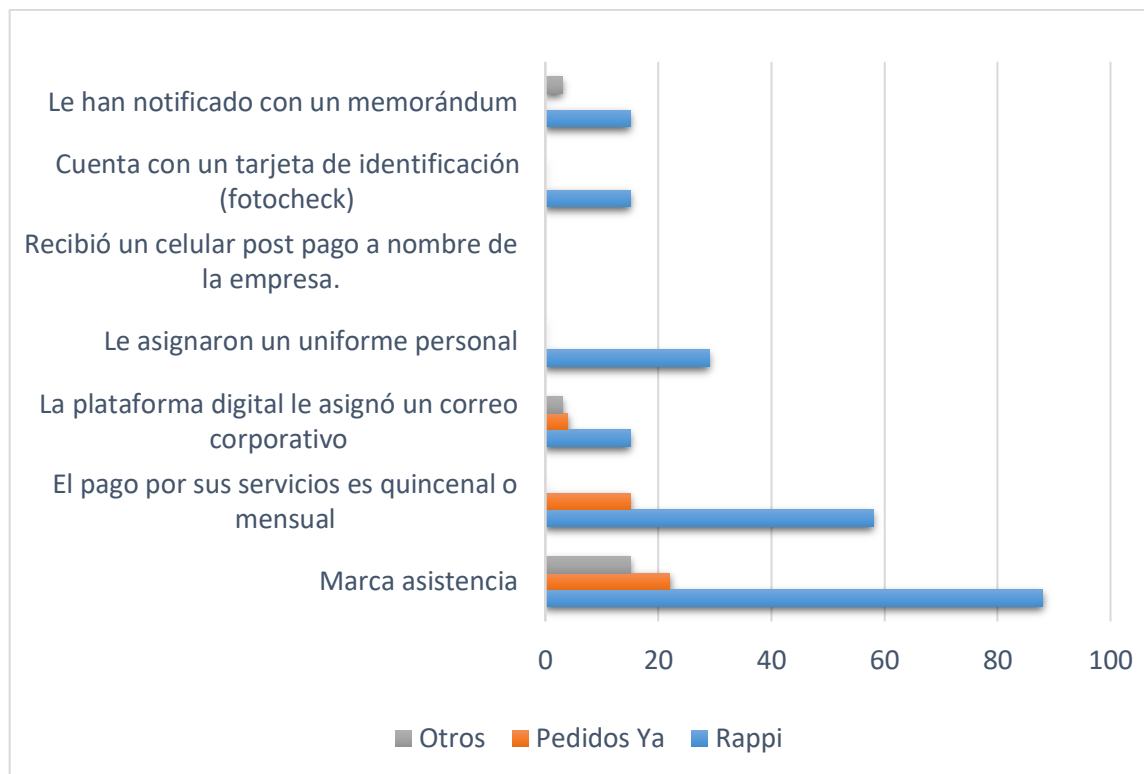
Tabla N° 9:

¿Cuál o cuáles de los siguientes elementos se cumplen en la prestación de sus servicios como rider (repartidor)?

Elementos	Rappi	PedidosYa	Otros
<i>Marca asistencia</i>	88	22	15
<i>El pago por sus servicios es quincenal o mensual</i>	58	15	0
<i>La plataforma digital le asignó un correo corporativo</i>	15	4	3
<i>Le asignaron un uniforme personal</i>	29	0	0
<i>Recibió un celular post pago a nombre de la empresa.</i>	0	0	0
<i>Cuenta con una tarjeta de identificación (fotocheck)</i>	15	0	0
<i>Le han notificado con un memorándum</i>	15	0	3

Fuente: elaboración propia

Figura N° 10: ¿Cuál o cuáles de los siguientes elementos se cumplen en la prestación de sus servicios como rider (repartidor)?



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Como se puede visualizar en la Figura 18, se busca determinar qué elementos que caracterizan a una prestación de servicios de carácter laboral, están presentes en la actividad de reparto de los *riders*. Podemos observar que los repartidores de Rappi cumplen 6 de los 7 elementos propuestos, siendo el más preponderante el de “marcar asistencia”, junto con el “pago quincenal o mensual”, por otro lado, los repartidores de PedidosYa efectúan solo 3 de los mismos (Correo corporativo, pago quincenal o mensual y marcado de asistencia), y que, otros aplicativos móviles, de igual forma, cumplen con 3 elementos (control de asistencia, asignación de correo y notificación de memo). Se constata que ninguna empresa otorgó un celular a sus repartidores.

Esto evidencia, que los riders en todas las plataformas previstas dan indicios claros de laboralidad (al marcar asistencia en su gran mayoría, al ser notificados con un memo, al asignársele un uniforme distintivo como indicio de ajenidad en la marca, al recibir su

retribución de forma quincenal o mensual, al contar con un fotocheck o el acceso a un correo asignado por la empresa) al momento de realizar el servicio de delivery, siendo cada uno de los elementos marcados los que identifican a un trabajador sujeto a un contrato laboral.

Pregunta Nro. 3: ¿Cuál o cuáles son los beneficios que usted percibe como repartidor de la plataforma digital a la que pertenece?

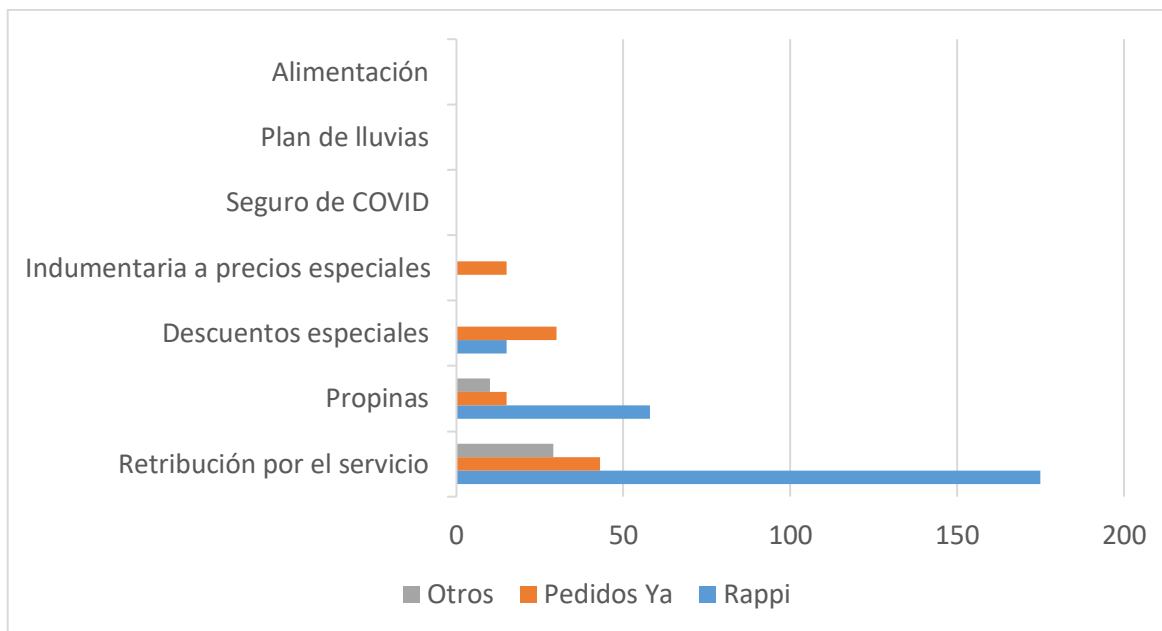
Tabla N° 10:

¿Cuál o cuáles son los beneficios que usted percibe como repartidor de la plataforma digital a la que pertenece?

Beneficios	Rappi	Pedidos Ya	Otro
Retribución por el servicio	175	43	29
Propinas	58	15	10
Descuentos especiales	15	30	0
Indumentaria a precios especiales	0	15	0
Seguro de COVID	0	0	0
Plan de lluvias	0	0	0
Alimentación	0	0	0

Fuente: elaboración propia

Figura N° 11: ¿Cuál o cuáles son los beneficios que usted percibe como repartidor de la plataforma digital a la que pertenece?



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Como se visualiza en la figura N° 19, se busca determinar cuáles son los beneficios que gozan los *riders* en su actividad de reparto. Podemos observar que todos los aplicativos móviles les pagan a los *riders* una retribución por el servicio efectuado, sin embargo, se evidencia, respecto al otorgamiento de propinas, estas les son entregadas en menos de un 50% de los repartos que realizan respecto a cada plataforma digital, además que algunos gozan de descuentos especiales como es el caso de PedidosYa y Rappi (en combustible, por ejemplo) y solo en Pedidos Ya notamos que reciben una indumentaria (por ejemplo, una casaca con el nombre de la empresa) a un precio cómodo que los *riders* terminan pagando con sus servicios de delivery. En cuanto a los demás, no reciben trajes impermeables para las épocas de lluvia, no se les otorgó seguro de COVID en tiempos de pandemia y tampoco se les provee alimentación.

Lo que nos deja como conclusión, que los beneficios de los *riders* dependen únicamente por la cantidad de entregas que realicen al día, recibiendo únicamente el pago íntegro por su servicio, donde las propinas suelen caer en menos de un 30% del total de repartos que hagan efectivos. A mayor número de pedidos concretados habrá mayor número de ganancias.

Pregunta Nro. 4: ¿Cuál o cuáles son las condiciones que le impone el aplicativo móvil o plataforma digital a la hora de prestar sus servicios como repartidor a domicilio a través de dicha plataforma?

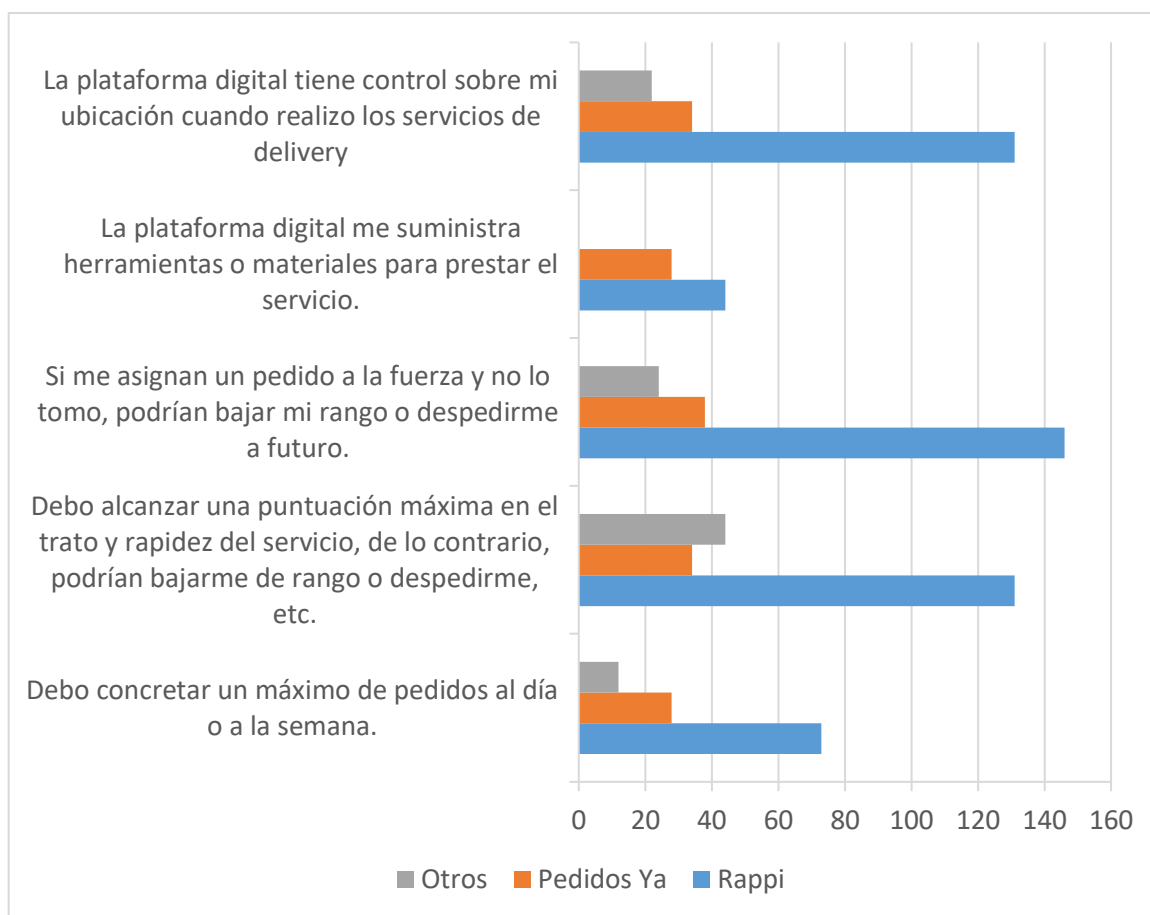
Tabla N° 11:

¿Cuál o cuáles son las condiciones que le impone el aplicativo móvil o plataforma digital a la hora de prestar sus servicios como repartidor a domicilio a través de dicha plataforma?

Condiciones	Rappi	PedidosYa	Otros
Debo concretar un máximo de pedidos al día o a la semana.	73	28	12
Debo alcanzar una puntuación máxima en el trato y rapidez del servicio, de lo contrario, podrían bajarme de rango o despedirme, etc.	131	34	44
Si me asignan un pedido a la fuerza y no lo tomo, podrían bajar mi rango o despedirme a futuro.	146	38	24
La plataforma digital me suministra herramientas o materiales para prestar el servicio.	44	28	0
La plataforma digital tiene control sobre mi ubicación cuando realizo los servicios de delivery	131	34	22

Fuente: elaboración propia

Figura N° 12: ¿Cuál o cuáles son las condiciones que le impone el aplicativo móvil o plataforma digital a la hora de prestar sus servicios como repartidor a domicilio a través de dicha plataforma?



Fuente: elaboración propia

Interpretación: En base a esta pregunta, se busca determinar si las condiciones en las que los *riders* realizan sus actividades de reparto incurren en indicios de laboralidad propio de un contrato laboral. Podemos observar que todos los aplicativos móviles ejercen un poder de dirección, disciplinario y fiscalizador sobre los *riders*, al tener control sobre su ubicación, suministrarle materiales, darle instrucciones sobre como realizar su actividad de reparto, exigirle un máximo de pedidos al día, obligarle a tomar un pedido, bajarlo de rango si no lo hace y si es reiterativo, ser sancionado con despido.

En conclusión, los *riders* realizan el servicio de delivery como falsos autónomos, dejando en evidencia que los aplicativos móviles cumplen a cabalidad todos los rasgos característicos

que ostentan los empleadores en un contrato de trabajo, requiriendo una solución, donde sugerimos la adopción de una iniciativa legislativa orientada a garantizar el reconocimiento formal de derechos laborales y de cobertura en materia de seguridad social para quienes desempeñan funciones de reparto a través de plataformas digitales.

Pregunta Nro. 5: ¿Cuál o cuáles de los siguientes beneficios laborales propios de un contrato laboral le gustaría que le fuesen otorgados?

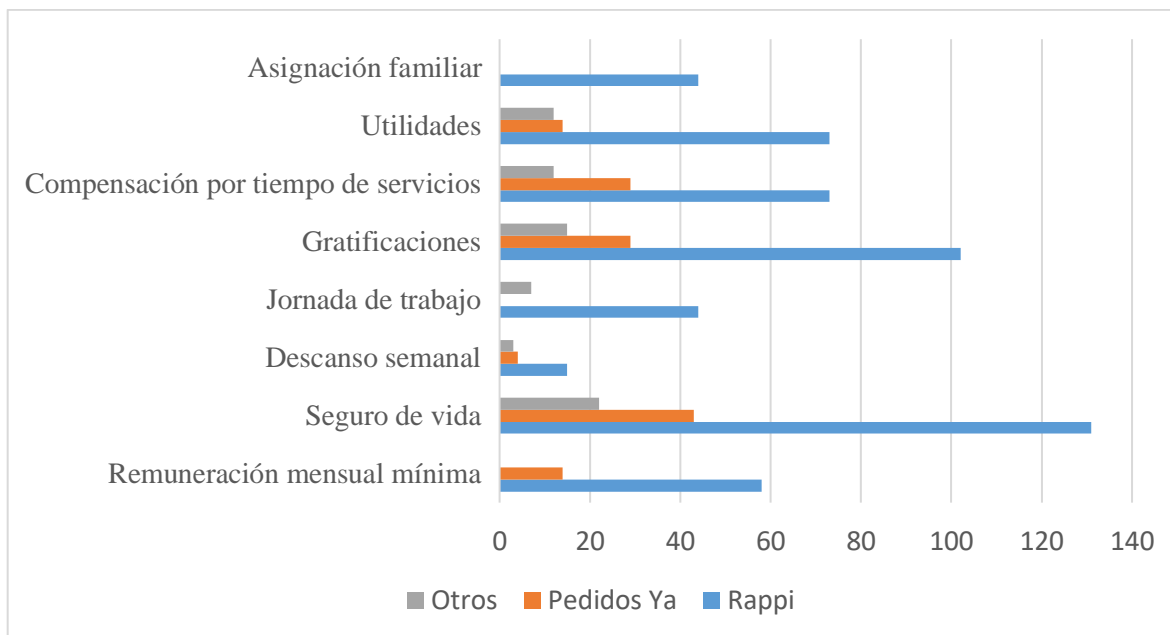
Tabla N° 12:

¿Cuál o cuáles de los siguientes beneficios laborales propios de un contrato laboral le gustaría que le fuesen otorgados?

Beneficios laborales	Rappi	PedidosYa	Otros
Remuneración mensual mínima	58	14	0
Seguro de vida	131	43	22
Descanso semanal	15	4	3
Jornada de trabajo	44	0	7
Gratificaciones	102	29	15
Compensación por tiempo de servicios	73	29	12
Utilidades	73	14	12
Asignación familiar	44	0	0

Fuente: elaboración propia

Figura N° 13: ¿Cuál o cuáles de los siguientes beneficios laborales propios de un contrato laboral le gustaría que le fuesen otorgados?



Fuente: elaboración propia

Interpretación: En base a esta pregunta, se busca determinar cuáles son los beneficios que les gustaría les fuesen otorgados a los *riders* si trabajaran bajo la figura de un contrato laboral. Podemos observar que, el seguro de vida, es sin duda el beneficio más solicitado por los *riders* en las 3 plataformas digitales, de igual forma con una cantidad significativa, está el interés por el goce de gratificaciones con más de la mitad de respuestas respecto a cada aplicativo, en tercer nivel con menos de la mitad de participantes se encuentra el pago de utilidades y CTS, seguido con menos cantidad de votantes el pago del mínimo vital, y por último, el de asignación familiar conjuntamente con la jornada de trabajo y el descanso semanal, que representan la cantidad más baja en cuanto a beneficios requeridos.

Lo que evidencia la importancia del seguro de vida, debido a los riesgos a los que enfrentan en el día a día por el uso de vehículos de dos ruedas, que son en su gran mayoría las motocicletas, en razón a factores como la vulnerabilidad del vehículo, conductores que no respetan las señales de tránsito, mal estado de las vías, climas lluviosos, etc.; y que tanto las gratificaciones como las utilidades y CTS representan para los *riders* ingresos que les resultarían favorables si fueran contratados bajo un vínculo laboral.

Pregunta Nro. 6: ¿Estaría dispuesto a trabajar 8 horas diarias o 48 semanales obligatoriamente y ser fiscalizado por su empleador durante el tiempo que presta sus servicios, a efectos de recibir todos los beneficios laborales propios de un contrato laboral?

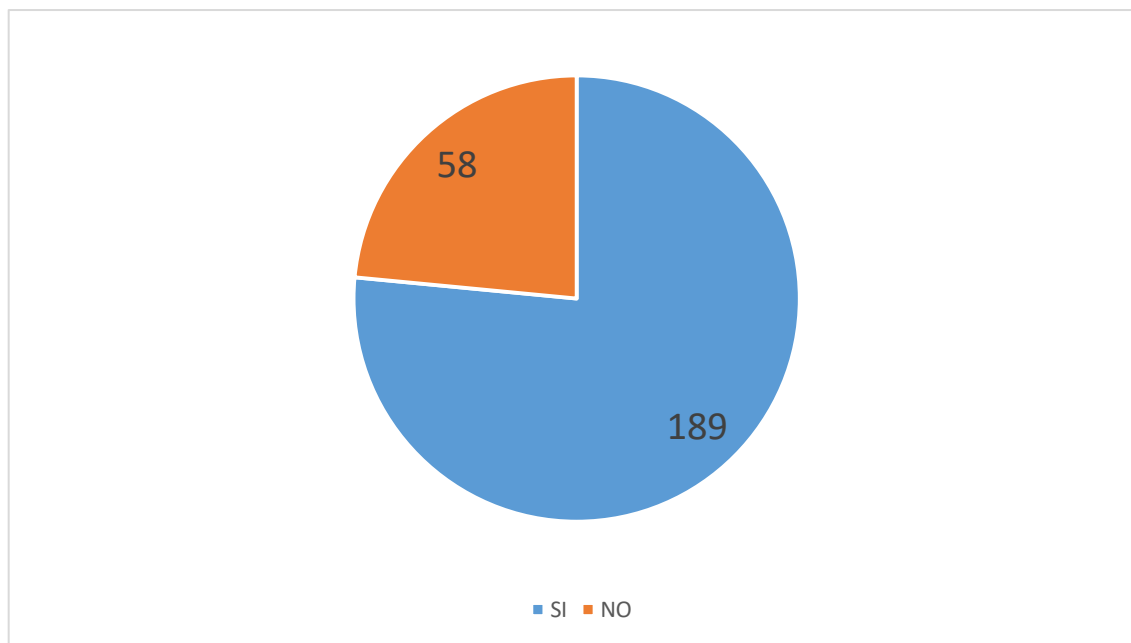
Tabla N° 13:

¿Estaría dispuesto a trabajar 8 horas diarias o 48 semanales obligatoriamente y ser fiscalizado por su empleador durante el tiempo que presta sus servicios, a efectos de recibir todos los beneficios laborales propios de un contrato laboral?

	Rappi	PedidosYa	Otros
Si	131	30	28
No	44	14	0

Fuente: elaboración propia

Figura N° 14: ¿Estaría dispuesto a trabajar 8 horas diarias o 48 horas semanales obligatoriamente y ser fiscalizado por su empleador durante el tiempo que presta sus servicios, a efectos de recibir todos los beneficios laborales propios de un contrato laboral?



Fuente: elaboración propia

En base a esta pregunta, se busca determinar si los *riders* estarían dispuestos a trabajar bajo la esfera de un contrato laboral para recibir los beneficios laborales correspondientes, a sabiendas de que, deben cumplir con una jornada diaria y semanal, estar sujetos a las facultades y poderes que ostenta el empleador sobre los trabajadores, etc. Podemos observar que, gran cantidad de los *riders*, aproximadamente 189, equivalente a más de un 75%, estarían dispuestos a trabajar bajo un contrato laboral, frente a una cantidad de 58, que votaron en discordia.

Lo que nos deja como conclusión, que existe una intención por parte de los *riders* de cumplir con los derechos y obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, siempre y cuando reciban los beneficios correspondientes, señalados en el cuadro de la pregunta N° 5. Para ello se requiere de una propuesta legislativa, como bien recomendamos en la pregunta N° 4, a fines de dotarlos de protección jurídica y social antes los evidentes riesgos e irregularidades ante los que están expuestos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El avance de la tecnología y las pocas oportunidades de empleo, han abierto el paso para la creación de nuevas formas de trabajo, dentro de todas ellas, tenemos la aparición de un gran número de trabajadores independientes conocidos como “riders” o repartidores de plataformas digitales, encargados de realizar entregas a clientes que solicitan pedidos a través de un aplicativo móvil, los cuales tuvieron su mayor apogeo en nuestro país a raíz de la pandemia producto del COVID-19, quienes han encontrado en la actividad de reparto, una forma de salir adelante para satisfacer sus necesidades económicas. De la investigación realizada por el tesista, hemos obtenido como principales plataformas a Rappi y Pedidos Ya, los que abarcan en un mayor porcentaje a diversos *riders*.

SEGUNDA: A partir del desarrollo de la presente investigación, se evidencian diferencias sustanciales entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, siendo la subordinación jurídica el elemento central que permite distinguir entre ambas figuras. Esta subordinación implica que el trabajador se encuentra bajo las órdenes, supervisión y control del empleador, lo cual no ocurre en la locación de servicios, donde predomina la autonomía e independencia del prestador. En el contexto actual, los denominados “riders”, suelen ser contratados bajo figuras civiles o comerciales, específicamente mediante contratos de locación de servicios. Bajo este modelo, se les viene considerando como trabajadores autónomos que actúan como intermediarios entre los aplicativos móviles y los usuarios finales que solicitan el servicio de delivery.

TERCERO: Habiendo realizado un análisis jurisprudencial hemos logrado observar que la mayoría de países han identificado la existencia de elementos o rasgos de laboralidad en la actividad que realizan los *riders*, donde se ejercen poderes de dirección, fiscalización y disciplinarios que solo ostentan los empleadores. Se puede constatar también que, algunos países han establecido una dualidad respecto al vínculo que los *riders* tienen con las empresas para las que trabajan, dejando a elección de estos seguir realizando delivery como locadores o elegir hacerlo bajo el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndoles los derechos establecidos en la ley y sujetándose a las obligaciones que

el contrato de trabajo les imponga, todo ello según el estilo de vida que mejor le acomode a cada uno.

CUARTA: Se puede concluir que, respecto al planteamiento de la hipótesis, esta ha sido verificada de forma íntegra en la presente investigación ya que se ha podido demostrar, gracias a los cuestionarios físicos y virtuales realizados a los riders en la prestación de servicios de reparto a domicilio en la ciudad de Arequipa del año 2023 – 2024, que casi la totalidad de los riders trabajan como falsos autónomos mostrando serios y fehacientes indicios de laboralidad en su actividad, encubriendo así una relación de naturaleza laboral respecto a los aplicativos móviles para los que realizan el servicio de delivery.

QUINTA: Mediante el cuestionario físico y virtual aplicado a los repartidores de las principales plataformas digitales de la ciudad de Arequipa, se arribó a una conclusión similar a la postura revisada en la diversa jurisprudencia en respuesta al problema planteado en el presente estudio, en ese sentido, debido a que no existe ninguna norma en nuestro país que regule la prestación de los riders que realizan servicio de reparto a domicilio, es necesaria la implementación de una norma que regule su actividad y los dote de protección social y jurídica, teniendo en cuenta, que actualmente se encuentran en una situación de desprotección frente a los aplicativos digitales para los que trabajan.

RECOMENDACIONES

- 1) EL MTPE debe implementar un Proyecto de Ley que regule la prestación de servicios de reparto a domicilio por aplicativos móviles o plataformas digitales, comúnmente llamados *riders*, teniendo como contenido: jornada de trabajo, remuneración, afiliación a un régimen de pensiones, un límite máximo de horas de servicio para proteger su salud, entre otros, con la finalidad de reconocer sus derechos laborales y de seguridad social.
- 2) Se recomienda que SUNAFIL implemente un protocolo específico para fiscalizar el trabajo en plataformas digitales, incorporando nuevos indicios de laboralidad adaptados al entorno tecnológico. Asimismo, se sugiere capacitar al cuerpo inspectivo en estos nuevos modelos de negocios y en la detección de cualquier indicio de laboralidad manifiesto. De igual forma, establecer una línea telefónica exclusiva para recibir denuncias de trabajadores de reparto por aplicativo, incluyendo las denuncias anónimas para fiscalizar sus condiciones laborales.
- 3) Los repartidores de plataformas digitales enfrentan largas jornadas, estrés y altos riesgos en las vías, sin contar con seguros adecuados. La falta de regulación los expone a accidentes y enfermedades sin respaldo. Por ello, se sugiere exigir seguros de salud y vida como obligación básica para proteger su bienestar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

Alarcón, M. (1986). "La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio de contrato de trabajo".

Madrid: Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 28, pág. 500.

Alonso, M. (1981). Curso del Derecho del Trabajo. Barcelona, Ariel, pág. 274.

Arévalo, J. (2016). Tratado de derecho laboral. Lima: Instituto Pacífico, pág. 132

Arias, M. (2006). "Exégesis del Código Civil peruano de 1984". Colección completa. Tomo

1. Lima: Gaceta Jurídica

Cabanellas, G. (1960). Diccionario de derecho usual. Buenos Aires: Editores Libreros, pág.

513.

De la Puente y Lavalle, M. (2007). *El contrato en general*. Comentarios a la sección primera

del Libro VII del Código Civil. Tomo I. Lima: Palestra Editores, p. 33

Dinegro, A (2021). Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales.

Lima: Fundación Friedrich Ebert, pág. 22

Fernández, M. (2007). Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Ed. La Ley,

pág. 687

Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Fondo editorial PUCP,

pág. 80

Frescura y Candia, L. (1986). Derecho paraguayo del trabajo y la seguridad social. Asunción:

“El Foro”, pág. 167

Gómez, F. (2000). El contrato de trabajo. Parte general, Lima: Editorial San Marcos, pág.

109

Gómez, F. (2007). Derecho del trabajo. Relaciones individuales de trabajo. Lima: San

Marcos, 2.^a, pág. 206

Gonzales L. & De Lama M. (2010). Desnaturalización de las relaciones laborales.

Soluciones Laborales. Lima-Perú, pág., 29.

Lavalle, E. (1992). Contratos Civiles y Comerciales. Lima: Ediciones Jurídicas, pág. 388

Martínez, J. (1988). Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos

Aires: Astrea, pág. 99.

Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2007,

p. 36.

Neves, J. (2018). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo editorial PUCP, pág.

25

Plá Rodríguez, A. (1990). “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Buenos Aires:

Argentina, Ediciones de Palma, pág. 243.

Plá Rodríguez, A. (1993). Curso de Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial PUCP, pág.

176.

Rendón, J. (2000). Derecho del trabajo individual. Lima: Edial, pág. 38

Rodríguez, G. (1997). La modificación del horario de trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch, pág. 44.

Rodríguez, M. & Hernández, M. (2017). Economía colaborativa y trabajo en plataforma: Realidades y desafíos. España: Editorial BOMARZO, pág. 224.

Taramona, J. (1996). Manual de Contratos Civiles y Comerciales. Lima: Editora Grijley EIRL, pág. 2333

Thayer A. & Novoa F. (1980). Manual del derecho del trabajo. Santiago: Jurídica de Chile, pág. 146

Toyama J. y Feliciano M. (2009). La ¿intangibilidad? de las remuneraciones y beneficios sociales. Arequipa: Revista Iuris Omnes de la CSJA, pág. 46.

Toyama, J. (2020). El Derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. Lima: Gaceta Jurídica, pág. 245

REVISTAS

Agurto, V. (2020). Los riders y el trabajo en plataformas digitales. Lima: IUS 360.

Chanamé, V. (2021). ¿Qué derechos y obligaciones tiene el empleador? Lima: Pasión por el Derecho.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

Arribasplata O. (2023). Pedidos ya. Reseña. Recuperado el 4 de junio de 2025 de:

<https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores->

lugares-para-trabajar-en-

perú/2023/pedidosya#:~:text=PedidosYa%20es%20la%20compañía%20de,servicio
s%20que%20ofrece%20la%20comunidad.

Castillo T. (2016). Termopolios: Los antepasados de los restaurantes de comida rápida.

Recuperado el 12 de junio de 2025 de:

<https://www.bonviveur.es/actualidad/termopolios-los-antepasados-de-los-restaurantes-de-comida-rapida>

Cedrola G. (2017). El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales.

Recuperado el 23 de mayo de 2025 de: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>.

Davico L. (2021). Reconocen vínculo laboral a los trabajadores de Glovo. Recuperado el 20

de junio de 2025 de: <https://palabrasdelderecho.com.ar/articulo/3055/Reconocen-vinculo-laboral-a-los-trabajadores-de-Glovo>

Dinegro A. (2023). Estándares laborales en la economía de plataformas. Recuperado el 3 de

junio de 2025 de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/21680.pdf>

González P. (2024). PedidosYa y su plan para dominar el ecosistema de deliverys: el foco

en dark stores. Lima: Gestión. Recuperado el 5 de junio de 2025 de:

[https://gestion.pe/economia/empresas/pedidosya-y-su-plan-para-dominar-el-](https://gestion.pe/economia/empresas/pedidosya-y-su-plan-para-dominar-el-ecosistema-de-deliverys-el-foco-en-dark-stores-empresas-dark-stores-restaurantes-delivery-)

[ecosistema-de-deliverys-el-foco-en-dark-stores-empresas-dark-stores-restaurantes-delivery-](https://gestion.pe/economia/empresas/pedidosya-y-su-plan-para-dominar-el-ecosistema-de-deliverys-el-foco-en-dark-stores-empresas-dark-stores-restaurantes-delivery-)

noticia/#:~:text=El%20objetivo%20para%20González%20está,en%20la%20categoría%20C%20concluyó.

Greco F. (2021). Italia también obliga a regularizar a casi 60.000 'riders' de cuatro plataformas. España: La Información. Recuperado el 19 de junio de 2025 de: <https://www.20minutos.es/lainformacion/economia-y-finanzas/italia-tambien-obliga-regularizar-casi-60-000-riders-cuatro-plataformas-5294708/>

Mejía, S. (2015). Historia de Rappi. Recuperado el 29 de mayo de 2025 de: <https://about.rappi.com/es/sobre-nosotros#:~:text=RAPPI%20fue%20creada%20en%20agosto,cuantos%20bloques%20de%20la%20ciudad.>

Miranda M. (Productor). (2021). Todo cambió en RAPPI PERÚ [YouTube]. Recuperado el 12 de junio de 2025 de: <https://www.youtube.com/watch?v=FBmcQ-HxDfk&t=92s>

Muciño, F. (2024). ¿Qué es Rappi y cómo funciona? Descubre su historia. Recuperado el 29 de mayo de 2025 de: <https://www.altonivel.com.mx/que-es-rappi-y-como-funciona-descubre-su-historia/>

OIT (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo. R198. Recuperado el 12 de junio de 2025 de: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,/Document#:~:text=\(g\)%20prever%20una%20formación%20apropiada,de%20las%20leyes%20y%20normas](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,/Document#:~:text=(g)%20prever%20una%20formación%20apropiada,de%20las%20leyes%20y%20normas)

Reyes C. (2023). Rappi consolida su operación en Perú con más de 30 000 repartidores independientes. Recuperado el 30 de mayo de 2025 de:

<https://about.rappi.com/es/rappi-consolida-su-operacion-en-peru-con-mas-de-30000-repartidores-independientes#:~:text=Rappi%20consolida%20su%20operaci3n%20en%20Per3%20con%20m3s%20de%2030.000%20repartidores%20independientes,-19%20Feb%20->

Tejada M. (2024). PedidosYa planea duplicar comercios de su programa de fidelidad al 2025: la estrategia detrás. Lima: Gestión. Recuperado el 5 de junio de 2025 de: <https://gestion.pe/economia/empresas/pedidosya-planea-duplicar-comercios-de-la-app-delivery-para-2025-la-estrategia-detras-app-delivery-empresas-peru-marketing-acuerdos-noticia/>

Thiry, M. (2019). El Tribunal supremo francés reconoce que los repartidores de comida son trabajadores con contrato laboral. Recuperado el 24 de junio de 2025 de: <https://mbabogados.eu/el-tribunal-supremo-frances-reconoce-que-los-repartidores-de-comida-son-trabajadores-con-contrato-laboral/>

Todolí A. (2018). Primera Sentencia que Condena a Deliveroo y declara la Laboralidad del Rider. Recuperado el 17 de junio de 2025 de: <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>

Ubillus L. (2024). Derechos del trabajador en una empresa privada. Recuperado el 4 de setiembre de 2025 de: <https://www.hostingperu.com.pe/guias/derechos-del-trabajador-en-una-empresa-privada#1724191549739-1face204-b9fcf1c7-3909>

JURISPRUDENCIA

STC. Exp. N° 1846-2005-PA/TC, 06 de enero del 2005.

STC N° 04910-2007-PA/TC del 24 de junio del 2009

STC N° 04714-2008-PA/TC

STC. Exp. N° 03477-2008-PA/TC del 28 de mayo de 2009

STC. Exp. N° 00466-2009-PA del 05 de octubre del 2009

STC. Exp. N° 04840-2007-PA/TC del 16 de junio de 2009

STC N° 06321-2008-PA/TC del 19 de enero de 2009

STC. Exp. N° 04976-2008-PA del 14 de octubre del 2009

Exp. N° 3180-2006-B.E. (S).

STC. Exp. N° 4877-2005-AA/ TC del 28 de febrero de 2006

STC. Exp. N° 4816-2005-AA/TC del 24 de mayo de 2006

STC. Exp. N° 02382-2007-PA/TC del 17 de agosto de 2009

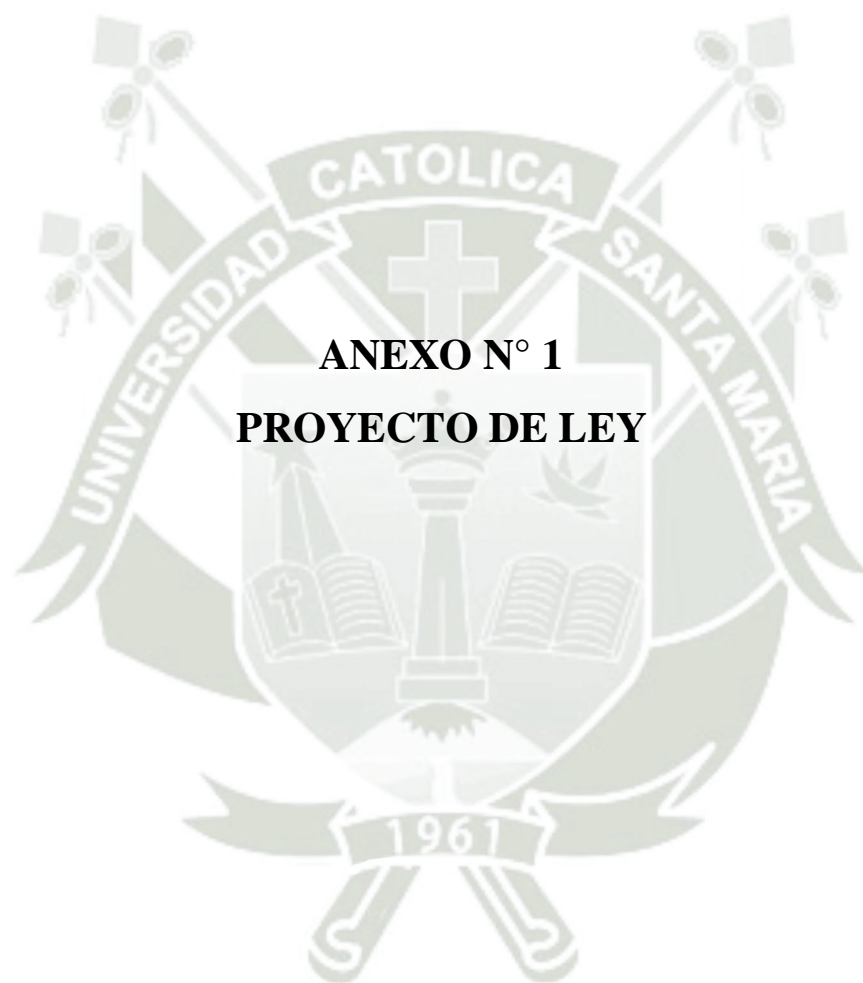
EXP N° 4991-2005 BS (S) del 22 de diciembre de 2005

STC Exp. N° 03294-2007-PA/TC del 09 de junio del 2009

Exp. N° 2882-2001 BE (S)

STC. Exp. N° 00873-2009 PA del 11 de marzo de 2010

STC. Exp. N° 04385-2007-PA/TC del 14 de setiembre del 2009



ANEXO N° 1
PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY

QUE REGULA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE REPARTO A DOMICILIO QUE REALIZAN LOS RIDERS MEDIANTE APLICATIVOS MÓVILES

Artículo 1. Objeto de la Ley

El propósito principal de esta ley es el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social para aquellas personas que desempeñan funciones de reparto a través de plataformas digitales que operan mediante aplicaciones móviles, siempre que dichas plataformas estén registradas como personas jurídicas dentro del territorio nacional.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad establecer la condición legal de trabajador a favor de aquellos sujetos descritos en el artículo 1 que, a cambio de una compensación económica, prestan servicios de forma subordinada mediante plataformas digitales.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La norma se aplicará en todo el ámbito nacional, incluyendo a todas aquellas plataformas tecnológicas que ofrezcan servicios de reparto mediante el uso de aplicaciones móviles.

Artículo 4. Definiciones

Para efectos de la presente norma, se entiende por:

- a. **Plataforma digital.** Infraestructura digital que administra, dirige y pone a disposición del mercado una serie de tareas o microtareas a través del uso de algoritmos. Estas tareas, que generalmente se desarrollan a nivel local, están orientadas a servicios como mensajería, transporte o reparto. La plataforma no solo facilita la conexión entre clientes o consumidores, sino que también permite al titular ejercer funciones de control, organización, dirección y supervisión respecto a la ejecución adecuada de los servicios ofrecidos.

- b. Aplicativo móvil.** Aplicación informática desarrollada con el propósito de simplificar la interacción entre el usuario y el aplicativo móvil específico, permitiendo la solicitud o ejecución de diversas tareas.
- c. Titular de la plataforma digital.** Persona natural o jurídica que brinda servicios mediante un entorno digital, facilitando el vínculo entre los trabajadores de plataformas digitales y los usuarios o consumidores que requieren dichos servicios, al mismo tiempo que gestiona, organiza, supervisa y controla el correcto cumplimiento de las tareas ofrecidas a través de la plataforma.
- d. Trabajador de plataforma digital.** Se entiende por trabajador de plataforma digital a toda persona natural, mayor de edad, que realiza un servicio bajo relación de dependencia utilizando una plataforma digital, cumpliendo una jornada mínima de cuatro horas al día o veinte horas a la semana, y recibiendo una compensación económica formalizada mediante un contrato laboral. Esta relación se caracteriza fundamentalmente por el vínculo digital que une al trabajador con el titular de la plataforma, a través del cual accede al sistema y se conecta con los usuarios o clientes que solicitan los servicios ofrecidos.

Artículo 5. Régimen laboral

- 5.1.** Los repartidores contemplados en el artículo 2 que cumplan con la jornada de trabajo mínima establecida están incluidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, y, en consecuencia, les asisten todos los derechos reconocidos en esta ley.
- 5.2.** Se entiende que existe una relación laboral de duración indefinida cuando una persona presta servicios remunerados, como el reparto o transporte de productos de consumo o mercancías, a través de plataformas digitales en las que la empresa titular ejerce, directa o indirectamente, funciones propias del empleador dentro de su poder de dirección. En tales situaciones, no puede aplicarse ninguna de las formas de contratación temporal permitidas por el régimen laboral privado.
- 5.3.** Se identificarán como señales de una relación laboral:

- a) El control ejercido por la empresa titular de la plataforma sobre la manera en que el servicio es realizado.
- b) La inclusión del trabajador en la estructura organizacional y la oferta de servicios de la empresa titular del aplicativo móvil.
- c) La realización del servicio con cierta duración o permanencia, incluso si se efectúa de forma discontinua o en simultáneo con otros empleos.
- d) La entrega, por el propietario del software o la empresa, de las herramientas o medios necesarios para llevar a cabo el servicio.
- e) La existencia de una compensación económica por el trabajo efectuado, independientemente de que esta varíe o sea abonada a través del cliente o usuario final.

Artículo 6. Jornada laboral, horario de trabajo, tiempo extra y jornada nocturna

- 6.1 Los repartidores a los que se hace mención en el artículo 2 mantienen una relación laboral formal, los cuales son registrados, monitoreados y validados mediante los mecanismos que dispone la plataforma digital, utilizando la cuenta operada por el propio trabajador.
- 6.2 Cuando la jornada exceda las ocho horas al día o las cuarenta y ocho horas en una semana, corresponderá el derecho a una compensación extraordinaria con las sobretasas conforme al régimen general.
- 6.3 Los trabajadores estarán amparados, como mínimo, por los periodos de descanso contemplados en la normativa aplicable al régimen general y al sector de transporte.

Artículo 7. Contrato de Trabajo

- 7.1 El vínculo contractual entre la persona que presta servicios y el titular del aplicativo móvil deberá formalizarse por escrito, incorporando la siguiente información mínima:
 - a. Fecha de inicio del contrato.
 - b. Datos del trabajador y de la plataforma digital.
 - c. Tipo de contrato que se celebra y las obligaciones que asume cada parte.

d. Remuneración: Se determina según el importe ofertado por el aplicativo móvil calculado sobre variables como la distancia recorrida, el tiempo de espera, el importe base del servicio y bonificaciones correspondientes.

e. Plazo de vigencia.

f. Duración de la jornada laboral.

g. Causales de resolución de contrato.

h. Lugar de trabajo.

7.2 El propietario del aplicativo móvil deberá remitir obligatoriamente al trabajador un ejemplar del contrato suscrito señalado en el párrafo 7.1, a través del correo electrónico, dentro de un plazo máximo de tres días hábiles posteriores a la celebración del mismo.

Artículo 8. Contratación de seguros para los trabajadores de aplicativos móviles.

8.1 El titular de la plataforma digital debe contratar a favor de los trabajadores, como mínimo, los seguros que cubran las siguientes contingencias:

a. Accidentes personales.

b. Incapacidad temporal.

c. Incapacidad permanente.

d. Fallecimiento del trabajador.

8.2 El gasto asociado a la contratación de estos seguros deberá ser cubierto en su totalidad por el titular de la plataforma. Bajo ninguna circunstancia podrá ser transferido al trabajador que presta el servicio.

8.3 La protección brindada por el seguro contra accidentes personales deberá abarcar cualquier incidente ocurrido a lo largo de toda la jornada de trabajo, comprendiendo desde la aceptación del encargo por parte del trabajador, su desplazamiento al lugar de recojo, el trayecto hacia el destino final, y hasta la culminación completa del servicio.

8.4 La exigencia de contratar los seguros señalada en el presente título podrá sustituirse, si corresponde, por la contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

8.5. También será obligatoria la contratación de un seguro de responsabilidad civil frente a terceros, el cual deberá brindar cobertura a todos los conductores vinculados a la plataforma. Esta póliza deberá contemplar tanto daños personales como materiales que puedan derivarse de accidentes viales o del incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Artículo 9. Seguridad social en salud y pensiones

9.1 Las personas que desarrollan actividades laborales bajo dependencia mediante el uso de plataformas digitales deberán estar afiliadas obligatoriamente al Seguro Social de Salud y pertenecer a un régimen de pensiones.

9.2 Corresponde al titular de la plataforma digital asegurar que cada trabajador dependiente tenga activo su seguro de salud. En el caso de trabajadores independientes, la cobertura mínima exigida será la proporcionada por el Seguro Integral de Salud (SIS).

Artículo 10. Elementos de protección personal

10.1 Es deber del titular de la plataforma digital proporcionar a los trabajadores que realizan labores de reparto, los implementos de protección personal adecuados, según el tipo de actividad que desarrollen, con el fin de garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

10.2 Asimismo, recae sobre el titular la responsabilidad de inspeccionar y reemplazar periódicamente dichos equipos, asegurando su correcto estado.

Artículo 11. Plazo para la formalización laboral de trabajadores de plataformas digitales

11.1. Las empresas que operan plataformas digitales de reparto, mensajería o transporte deberán ajustar la situación laboral de todos los trabajadores que prestan servicios a través de sus aplicaciones, garantizando la adecuada relación laboral y la cobertura de los derechos laborales y de seguridad social establecidos en esta ley.

11.2. Se establece un plazo máximo de noventa (90) días calendario desde la entrada en vigor de la ley para que las plataformas completen la formalización de sus trabajadores.

11.3. Durante este periodo, los trabajadores tienen derecho a recibir información sobre su registro, contrato y beneficios laborales, sin que esto limite el ejercicio pleno de sus derechos.

11.4. Una vez transcurrido el plazo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) podrá llevar a cabo inspecciones y adoptar las medidas administrativas correspondientes frente a las plataformas que no hayan regularizado a su personal.

Artículo 12. Sobre la fiscalización laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) será la encargada de desarrollar los protocolos y disposiciones complementarias necesarios para supervisar adecuadamente las actividades realizadas mediante plataformas digitales. Asimismo, se deberá fortalecer la preparación y competencia del cuerpo de inspectores laborales, a fin de que puedan identificar y evaluar los nuevos esquemas empresariales y los indicios de relación laboral contemplados en la presente normativa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Seguimiento e informe anual

Durante la segunda quincena del mes de agosto de cada año, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá presentar un informe ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, detallando el grado de cumplimiento de lo establecido en la presente ley. En caso de que las circunstancias lo ameriten, el informe debe dar cuenta de la regulación complementaria o modificatoria.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo publica la reglamentación de la presente ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde su vigencia.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Arequipa, de octubre de 2025.

