



DEPARTAMENTO DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL VÍNCULO JURÍDICO DE LAS EMPRESAS DE
PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO A DOMICILIO Y SUS
REPARTIDORES**

Tesis presentada por las Bachilleres en Derecho:

Maria Angela Huaylla Fernandez

Pierina Yenith Prado Retamozo

Para optar el título profesional de Abogado

Asesor: Dr. Rufo Isaac Rubio Zevallos

AREQUIPA, 2022

DEDICATORIA

*A mis padres Sonia Fernández y Miguel Huaylla, que con amor incondicional
me han dado alas para volar.*

A mi querida hermana Mayra, siempre juntas en el camino.

*A Silvio, un episodio de nuestra historia y
un sueño cumplido.*

A la familia Fernández, gracias por creer en mí.

A Pierina, lo hicimos.

-María Angela

AGRADECIMIENTO

*A nuestro asesor, el Dr. Isaac Rubio Zevallos, por el apoyo, guía y
paciencia.*

-María Angela y Pierina

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
1. MODELOS ECONÓMICOS RELACIONADOS A LAS EPD.....	4
1.1. Economía digital.....	4
i. Antecedentes.....	4
ii. Definición	6
iii. El Derecho Laboral en la Economía Digital	7
1.2. Economía colaborativa	7
i. Antecedentes.....	7
ii. Definición	9
1.3. Modelo económico de las EPD.....	9
i. Plataformas digitales.....	9
ii. Clasificación de plataformas digitales.....	9
iii. Economía adoptada.....	11
2. CONTRATACIÓN LABORAL	12
2.1. Aspectos constitucionales.....	12
i. Contenido Constitucional del derecho del trabajo	13
2.2. Principios del derecho laboral.....	15
i. Principio de primacía de la realidad.....	16
ii. Principio de igualdad en la ley.....	17
2.3. Contratación laboral	18
i. Directa	18
A. Contrato a plazo indefinido o indeterminado.....	18
a. Los elementos esenciales	19
a.1) Prestación personal	19
a.2) Remuneración.....	20
a.3) Subordinación.....	22
b. Indicios de laboralidad - Recomendación OIT.....	198
B. Contrato a plazo fijo o determinado.....	25
C. A tiempo parcial	26

D. Teletrabajo	27
ii. Indirecta	29
A. Intermediación	30
B. Tercerización	31
iii. Contratación no laboral o civil	33
A. Locación de servicios	33
B. Contrato de mandato.....	37
3. RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS EPD DE REPARTO A DOMICILIO Y SUS REPARTIDORES	40
3.1. Términos y condiciones “Soy Rappi”	41
3.2. Análisis de los elementos de laboralidad en los términos y condiciones “Soy Rappi”	47
i. Elemento personal en los términos y condiciones “Soy Rappi”	48
ii. Elemento remunerativo en los Términos y Condiciones de “Soy Rappi”	49
iii. Elemento de subordinación en los Términos y Condiciones de “Soy Rappi”	51
A. Facultad de dirección.....	51
B. Facultad de fiscalización	53
C. Facultad de sanción	54
D. Otros indicios de laboralidad.....	55
4. JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL RELACIONADA.....	56
4.1. Fallos a favor.....	57
i. España.....	57
ii. Unión Europea	60
iii. Argentina	61
4.2. Fallos en contra.....	61
i. España.....	62
ii. Chile.....	64
5. ACTUALIDAD NORMATIVA SOBRE LAS EPD DE REPARTO A DOMICILIO	65
5.1. En el Perú.....	65

5.2. En España	66
CONCLUSIONES	69
SUGERENCIA.....	71
PROPUESTA LEGISLATIVA	72
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS.....	85
a. Plan de tesis aprobado.....	85

RESUMEN

El crecimiento exponencial de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y su uso en la vida diaria han originado cambios innovadores en el mundo laboral. Una incertidumbre actual al respecto es la calificación de la naturaleza del vínculo jurídico entre las Empresas que gestionan Plataformas Digitales (EPD) de reparto a domicilio y los repartidores. En esta investigación, se conceptualiza el derecho al trabajo y la contratación laboral y civil relacionada. Asimismo, se analizan los términos y condiciones bajo los cuales los repartidores de la EPD Rappi prestan servicios en el Perú, para determinar la naturaleza jurídica de los servicios prestados. Además, se exponen los fundamentos de los fallos judiciales, de mayor relevancia a nivel internacional y, por último, se verifica la situación actual de los repartidores en la regulación nacional e internacional.

Palabras clave: Plataformas Digitales, Subordinación, Contratación laboral y civil, Servicio subyacente, Indicios de laboralidad.

INTRODUCCIÓN

En el mundo entero, conjuntamente con la expansión del internet y la introducción de nuevas TIC, han surgido las Empresas que administran y gestionan Plataformas Digitales (EPD) para la prestación de servicios. Las EPD han traído nuevas propuestas de formas de trabajo haciendo uso de la tecnología. Durante estos últimos años, las EPD que más han crecido y han generado visibilidad son las de reparto a domicilio cuyo origen se remonta al año 2015, con la fundación de Glovo.

Es preciso reconocer el beneficio del gran mercado laboral que abrieron las EPD de reparto a domicilio a sus repartidores, sin embargo, después de su surgimiento se han iniciado cuestionamientos respecto a la verdadera naturaleza del vínculo jurídico entre ambas partes. Existe un movimiento internacional que busca un pronunciamiento uniforme de las autoridades judiciales, con el objetivo de atenuar la precariedad laboral en la que se ven envueltos los repartidores.

En el Perú, el rol que han desempeñado las EPD de reparto a domicilio en la pandemia del COVID 19 ha sido fundamental para la política de aislamiento social y reactivación económica. A través de estas plataformas digitales se ha facilitado el acceso de los ciudadanos a los productos ofrecidos por los negocios de diferentes sectores económicos, pese a la situación de riesgo de los repartidores.

De esta forma, se ha evidenciado la situación de desprotección absoluta de los repartidores, ya que son considerados trabajadores independientes y, por lo tanto, no mantienen una relación laboral con las EPD de reparto a domicilio. En ese sentido, la presente investigación busca realizar un análisis de la relación real entre las partes, tomando en consideración los elementos esenciales de una relación laboral e indicios que se desprendan de los hechos, en aplicación del principio de primacía de la realidad.

La perspectiva metodológica que se asume es principalmente dogmática descriptiva, por lo que, se hace empleo de conceptos doctrinarios, normatividad vigente y jurisprudencia relevante con el propósito de consolidar las figuras jurídicas clave involucradas en este escenario,

eventualmente se analizan los términos y condiciones bajo las cuales se presta el servicio y se concluye con la consolidación de argumentos para la determinación de la naturaleza jurídica de la relación entre las partes en cuestión.

Nuestra investigación se organiza según el siguiente derrotero. En el primer capítulo, se describe el modelo de la economía de plataforma digital, cuya principal característica es la de conectar a sujetos mediante herramientas tecnológicas, que cooperen y obtengan beneficios mutuos del desarrollo de una misma actividad. Siendo uno de los principales argumentos de las EPD para la sustracción de la regulación laboral peruana.

En el segundo capítulo se hará un análisis descriptivo de la contratación laboral y civil relacionada acorde al ordenamiento jurídico peruano: la modalidad de contratación laboral directa e indirecta y la contratación no laboral o civil. Se tomará en consideración, los aspectos constitucionales, principios y contenido esencial del derecho al trabajo, dado que, es relevante en nuestro estudio consolidar estas figuras jurídicas.

Posteriormente, habiendo establecido las bases para determinar si el contrato entre las EPD y los repartidores se circunscribe a determinada contratación, analizaremos en el tercer capítulo la eventual presencia de los elementos típicos de laboralidad bajo el principio de primacía de la realidad y otros indicios en los términos y condiciones bajo los cuales se encuentran prestando servicios los repartidores de la plataforma digital Rappi.

En el cuarto capítulo se expone jurisprudencia internacional relevante, dentro de la cual se hace alusión a los fundamentos jurídicos contenidos en los fallos judiciales, tanto a favor como en contra. En dichos pronunciamientos se manifiesta cuáles son los principales criterios de los juzgadores para calificar la relación jurídica entre las EPD y sus repartidores dentro del marco normativo del derecho civil o laboral.

Por último, en el quinto capítulo se expone la situación actual de la regulación nacional e internacional al respecto de la cuestión en estudio. Se detallan las primeras iniciativas legislativas que han surgido en el Perú, y el estado en el que se encuentran. Además, se analiza la normatividad pionera que ya se encuentra vigente en España.

1. MODELOS ECONÓMICOS RELACIONADOS A LAS EPD

1.1. Economía digital

La forma de trabajo de las EPD de reparto a domicilio y los repartidores rompe con la lógica de la tradicional relación laboral, ello dentro de un contexto aún no regulado. De esta forma, surge también una crítica fuerte, en donde las EPD se pretenden adherir al modelo de economía colaborativa, asumida como una estrategia de marketing, denominando a los repartidores como micro emprendedores canalizando hacia ellos las obligaciones y riesgos laborales y, en consecuencia, se desvinculan del marco de regulación laboral.

i. Antecedentes

La humanidad ha tenido varias economías. Estas economías han cambiado de acuerdo a las tecnologías que han redefinido la forma en que trabajamos, entre cada economía se ha dado una revolución, como la revolución industrial o la revolución 4.0. De lo señalado por Cocoma, encontramos diferentes economías a lo largo de la historia:

- ✓ La **economía agrícola**, se dio hace 10,000 años con la tecnología del arado y el riego. Transformó a los individuos de nómadas en seres sedentarios, dedicados a cultivar la tierra. En ese entonces, trabajar implicaba fuerza, y la riqueza se vinculaba con la posesión de tierra.
- ✓ La **economía industrial**, es producto de la revolución industrial, en el año 1800, cuya principal causa fue la creación de la máquina de vapor, esta nueva tecnología iba a realizar parte del trabajo que los seres humanos realizaban a base de fuerza. Muchos obreros, se vieron reemplazados por máquinas, y la fuerza pasó a ser más intelectual que física. Entonces, algunas granjas agrícolas empezaron a transformarse en fábricas, surgiendo nuevas figuras laborales, así como el establecimiento del horario y manuales de trabajo y la capacitación en el trabajo.
- ✓ La **economía Post-Industrial o de servicios**, se da posterior a la segunda guerra mundial, es desarrollado por una tecnología blanda, es decir, se da

mayor importancia al conjunto de métodos, conocimientos, disciplinas o habilidades para lograr el desarrollo posterior de servicios y productos. Por lo que, esta economía otorga protagonismo a la prestación de servicios. Se crean las organizaciones, en donde se integra el esfuerzo humano en equipo para lograr un resultado mejor. Los efectos de esta economía es la generación de riqueza.

- ✓ La **economía digital o capitalismo informacional**, en el siglo XXI apareció una nueva tecnología que dio pie a un nuevo modelo económico, el crecimiento exponencial de las TIC. Esta economía se caracteriza por la utilización de datos que generan información y producen conocimiento.¹ Las características organizacionales del capitalismo informacional, como lo señala un estudio de Zekerfeld, podrían resumirse en torno a tres ejes interdependientes: *redes*, en cuanto las empresas red se caracterizan por tener como principal activo la circulación de información; *flexibilización*, en cuanto al proceso productivo lo que incluye una alta rotación laboral, tercerización, trabajo remoto, horarios impredecibles, salarios variables e individualizados y fragmentación de los procesos productivos; y por último *polarización*, entendido como la evidencia de una dicotomización en la que mientras que algunos trabajadores se transforman en trabajadores informacionales, globalizados y calificados, otros sujetos terminan como trabajadores en precarización laboral.²

De esta forma, a través de la historia se producen cambios en la sociedad cuando hay introducción de nuevas tecnologías, siendo el ámbito laboral un campo involucrado al verse afectados los modelos de trabajo.

¹ Cfr. R. COCOMA, ¿Qué es la economía digital?, 13 de agosto del 2020, *U de Cataluña*, España, disponible en < <https://www.youtube.com/watch?v=P34FL2xzmjM>>, consultado el 17/09/2021.

² Cfr. M. ZUKERFELD, “Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional”, *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, N°7, 2020, pp. 2-30, disponible en: <<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/viewFile/623/532>>, consultado el 09/11/2021.

ii. Definición

La economía digital define un nuevo sistema socio-político y económico, caracterizado por un espacio inteligente que se compone de información, instrumentos tecnológicos de acceso y procesamiento de la información, y capacidades de comunicación. Por su parte, en el informe del Departamento de Comercio se identificaron por primera vez los componentes de la economía digital, como los siguientes: la industria de las TIC, el comercio electrónico entre empresas, la distribución digital de bienes y servicios y el apoyo a la venta de bienes tangibles, especialmente aquellos sistemas y servicios que utilizan Internet, respecto a otras redes privadas de telecomunicaciones.³

Actualmente, se hace referencia a una economía digital en la que el uso de las TIC, innova tanto la estructura como la administración de las sociedades empresariales y su interacción dentro del mercado económico. La economía digital está promoviendo la modernización de las empresas u organizaciones, influyendo en las decisiones de ubicación, extensión, modelo organizacional y vínculos entre organizaciones, a la conformación de los mercados, a los costos de los bienes y servicios y a las particularidades del mercado laboral, etc.

Ahora bien, los principales cambios que se vienen produciendo a raíz del desarrollo exponencial de las TIC en las relaciones inter-organizacionales y diversas industrias son fenómenos de desintermediación y fragmentación de las actividades empresariales. Es decir, con el uso de las redes, principalmente internet pueden reducirse los costos de transacción, suplementando o complementando al modelo en el que hasta ahora veníamos trabajando. Por otro lado, la fragmentación de las actividades empresariales es una característica propia de la economía digital, en cuanto la empresa como tal se concentra en el rubro principal de la empresa,

³ Cfr. A. DEL AGUILA, “La economía digital y su impacto en la empresa: bases teóricas y situación en España”, *Boletín Económico de Ice* N°2705, 2001, p. 8, disponible en <<https://core.ac.uk/download/pdf/13270022.pdf>>, consultado el 01/01/2020.

implementando estrategias de cooperación con otras empresas o personas para realizar aquellas actividades que son accesorias.⁴

iii. El Derecho Laboral en la economía digital

En la Economía Digital se ven cambios en la forma del trabajo, que obligan al Derecho Laboral a plantearse nuevos escenarios en los que es de cuestionarse aspectos laborales sobre los efectos en la destrucción y creación de empleo, los cambios en los contenidos y tareas de los puestos de trabajo, los nuevos requerimientos de cualificaciones y competencias profesionales, el reparto de los aumentos de productividad, la desigualdades salariales, las brechas digitales, y los efectos sobre la fiscalidad y la protección social.⁵

Sin embargo, ante los grandes cambios tecnológicos que han podido generar recortes de empleo, de forma paralela, se han creado nuevos puestos de trabajo con nuevas características, que en diferentes momentos han necesitado de regulación que acompañen una transición justa para los trabajadores. La flexibilidad que otorga la prestación de servicios en la economía digital viene dando cabida a una progresiva sustitución de trabajos estables por otros inestables, ocasionales o precarios, donde la estabilidad laboral solo la van a alcanzar un reducido número de trabajadores en puestos indispensables.

1.2. Economía colaborativa

i. Antecedentes

La expresión economía colaborativa dentro del entorno empresarial, según Moreno, surge en el siglo XX con la búsqueda de mayor flexibilidad en la producción, gestión y comercialización de los productos, lo que ahora desemboca en la llamada crisis flexibilizadora o crisis de segregación⁶, es decir, ante la

⁴ Cfr. A. DEL AGUILA, “La economía digital y su impacto en la empresa: bases teóricas y situación en España”, *Boletín Económico de Ice* N°2705, 2001, p. 9, disponible en <<https://core.ac.uk/download/pdf/13270022.pdf>>, consultado el 01/01/2020.

⁵ Cfr. J. ARAGÓN, *Notas sobre ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo*, Gaceta Sindical, p.15, disponible en <<http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/048737NotasSobreNueva.pdf>>, consultado el 05/02/2021.

⁶ G. MORENO Y M. JESÚS, “Crisis del Contrato de Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, N° 2, 1998, pp. 47-66 citado por B. MUÑOZ GARCÍA, “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Chile, N°17, Vol.9, 2018, pp.15-19,

necesidad de adaptarse a un nuevo entorno tecnológico, las empresas buscan la optimización de su proceso productivo, delegando ciertas partes del mismo a terceros.

Cabe señalar que, la *crisis flexibilizadora* hace alusión a una nueva forma de desarrollo de actividad empresarial que incluye principalmente el uso de herramientas tecnológicas modernas. Esta mencionada flexibilidad en la producción se ha dado como consecuencia de factores como: la extinción de la fábrica que conocimos en la Revolución Industrial, el incremento de trabajo intelectual, la decisión del empresario de desprenderse de una de las fases de su producción, el manejo de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso productivo y la creciente interdependencia entre los miembros de la comunidad internacional.⁷

En este contexto, las relaciones laborales tradicionales se han visto modificadas y, por lo tanto, no se encuentran definidos los rasgos que las incluían dentro del Derecho Laboral de forma clara. En esa misma línea la Comisión Europea emitió un Comunicado en el 2016 referido a que la economía colaborativa plantea a menudo cuestiones relacionadas con la aplicación de los marcos jurídicos existentes, que hacen menos claros los límites establecidos entre consumidor y proveedor, trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena o la prestación profesional y no profesional de servicios.⁸ En ese sentido, la dificultad establecida nos llevaría a situarnos a una zona gris del derecho en donde no tenemos claridad sobre si estamos dentro o fuera de la regulación del derecho del trabajo.

disponible en: <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/50380/52842/>>, consultado el 02/06/2021.

⁷ H. LAURA, “Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva”, La Plata, 2012, pp.8-9, disponible en <<http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Henry.pdf>>, consultado el 04/01/2021.

⁸ Comisión Europea, EUR-Lex: Derecho de la UE, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa, 2016, p.184, disponible en <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>>, consultado el 05/03/2021.

A causa de lo expuesto, Uriarte en coautoría con Hernández señalan que han proliferado modalidades como la subcontratación, la externalización, las empresas proveedoras de trabajadores, la creación de empresas unipersonales, de cooperativas de trabajadores independientes, etc., figuras que, en definitiva, apuntan a deslaboralizar las relaciones de trabajo, ocultando la subordinación o expulsándola del quehacer propio de la empresa. Este es, justamente, el fenómeno sistematizado doctrinariamente como la fuga, huida o emigración del Derecho del Trabajo.⁹

ii. Definición

Según la autora Nieves este fenómeno es una forma de intercambiar tanto bienes tangibles como intangibles, a través de la tecnología moderna y las comunidades, en donde se requiere necesariamente del uso de una plataforma con acceso a internet para materializarse, dicha plataforma funcionará como organizador y habilitador, lo cual marca la diferencia con un comercio en línea en el cual la web es una herramienta sustituible en caso de no tener esa plataforma pudiendo operar en un ámbito físico.¹⁰

1.3. Modelo económico de las EPD

i. Plataformas digitales

Las plataformas digitales se pueden definir como infraestructuras de la economía digital que dirigen, controlan y gestionan la intermediación de grupos, personas y objetos. Cuatro recientes avances tecnológicos están en la base de su éxito, el fundamental es internet, que permite conectar entre sí a miles de personas interesadas en ofrecer o utilizar determinados servicios, el segundo es el GPS, el

⁹ E. URIARTE Y O. HERNÁNDEZ, “Crítica de la subordinación Parte I”, *Revista Laboral Chilena*, Chile, 2002, pp.67-80, citado por B. MUÑOZ GARCÍA, “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Chile, 2018, N°17, Vol.9, pp. 17-18, disponible en <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/50380/52842/>>, consultado el 02/06/2021.

¹⁰ M. PACHECO JIMÉNEZ, “La Web 2.0 como instrumento esencial en la economía colaborativa: Auge de negocios de dudosa legalidad”, *Revista CESCO de Derechos de Consumo*, España, N°17, 2016 citado en L.VALLEFIN, “¿Inflando el Glovo?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente”, *Revista Derechos en acción*, N°9, 2018. pp. 406-412, disponible en <<https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/6407>>, consultado el 28/10/2021.

tercero son los teléfonos móviles inteligentes y finalmente, las plataformas de pago telemáticas¹¹. Las plataformas niegan la condición de empleador de los repartidores y se definen como intermediarias entre los EPD y sus clientes¹².

ii. Clasificación de plataformas digitales

Todoí Signes clasifica a las plataformas en al menos tres tipos: i) Marketplace: En donde se da la venta de productos a través de internet y de páginas web. ii) Las propias economías colaborativas: Que consiste en la explotación de bienes infrautilizados convirtiendo a sus propietarios en micro emprendedores. iii) Crowdsourcing: Que busca tomar la prestación de un servicio tradicionalmente realizada por un trabajador y descentralizarla hacia un indefinido, a través de un llamamiento, en donde interviene el solicitante, el prestador del servicio y la plataforma digital: i) Los solicitantes (empresas o particulares) que requieren el servicio, ii) Los que prestan servicios y iii) La plataforma digital que a través de las tecnologías une a la oferta y demanda percibiendo un porcentaje por cada prestación de servicios realizada, como Rappi¹³.

Tenemos que, las plataformas que se atienen a una actividad concreta en el crowdsourcing ejercen un control mucho mayor sobre sus trabajadores, como lo haría una empresa tradicional, por ejemplo, una compañía que se dedica al transporte de pasajeros desea mantener su marca en alta consideración, para ello debe proveer de un buen servicio y asegurarse de que sus "colaboradores" así lo hagan. Su intervención en la prestación del servicio mediante, esencialmente, la adopción de decisiones económicas, comerciales o estratégicas y el control que ejercen sobre sus conductores (proceso de selección, recomendaciones, posibilidad

¹¹ Cfr. C. DOMENECH PASCUAL, "La regulación de la economía colaborativa (Uber contra el Taxi)", *Revista CEFLEGAL*, Valencia, 2015, pp. 65-69, disponible en <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/54302/112244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, consultado el 07/01/2021.

¹² Cfr. C. PUNTRIANO ROSAS, "El principio de primacía de la realidad frente a las plataformas digitales", *Revista Soluciones Laborales*, Perú, N° 159, p. 39.

¹³ Cfr. A. TODOLÍ SIGNES, "El impacto de la uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *Revista IUS Labor*, España, 2015, N° 3, pp. 1-2, disponible en <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>, consultado el 03/11/2021.

de desactivación, etc.) a fin de garantizar un mínimo nivel de calidad del servicio, la convierte claramente en una empresa dedicada al servicio de transporte¹⁴.

Las plataformas digitales de trabajo pueden clasificarse en dos grandes categorías: las de trabajo en línea y las de trabajo localizado. En las plataformas de trabajo en línea, los trabajadores realizan tareas o encargos en línea o a distancia. Las tareas en las plataformas de trabajo localizado se llevan a cabo de forma presencial en ubicaciones especificadas por los trabajadores, e incluyen servicios tales como el transporte en vehículo con conductor, el reparto y las reparaciones a domicilio¹⁵.

iii. Economía adoptada

El modelo económico de las EPD está encuadrado dentro de una economía colaborativa de corte capitalista, ello en razón a que sus prácticas económicas, participación y organización de la empresa son realizadas por medio de plataformas digitales en donde la interacción horizontal entre repartidor, cliente y plataforma es llevada a cabo con un fin lucrativo, puesto que la disposición de bienes y servicios infrautilizados obtienen una ganancia exponencialmente incrementada.

Un elemento clave que distingue a una economía colaborativa de una economía meramente digital es el uso de la plataforma tecnológica. Tanto el proceso de trabajo como la gestión se da a través de métodos algorítmicos que facilitan la labor, permiten la comunicación entre el cliente y trabajador y el trabajo localizado del repartidor, así como la supervisión del repartidor y el comportamiento del mismo, en el entorno laboral, mediante las opiniones del cliente; dicho de otro modo, las plataformas tienen una forma de gobernanza que permite controlar la libertad de los trabajadores a la hora de prestar el servicio.

¹⁴ Cfr. A. TODOLÍ SIGNES, “El impacto de la uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *Revista IUS Labor*, España, 2015, N° 3, pp. 3-6, disponible en <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>, consultado el 03/11/2021.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo, Informe de Referencia de la OIT*, pp. 2-4, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf, consultado el 01/01/2021.

El crecimiento exponencial de las TIC en la economía digital ha propiciado la aparición y desarrollo de las EPD de reparto a domicilio, quienes utilizando las características organizacionales de esta economía e introduciéndose específicamente dentro de la economía colaborativa han desfragmentado la fase de reparto del producto de su proceso productivo, calificándose como intermediarias por proporcionar la plataforma digital, sin embargo, el rol de organizador y habilitador de la plataforma la hace imprescindible para el desarrollo de todo el modelo de negocio, por lo tanto, carece de argumento calificarse estrictamente como intermediador entre los usuarios de la plataforma y los repartidores, haciendo un intento de desvinculación laboral de estos últimos.

2. CONTRATACIÓN LABORAL

2.1. Aspectos constitucionales

La Constitución del Perú de 1993 tiene nueve artículos que estructuran la base constitucional del Derecho Laboral Peruano. Al respecto Seminario Morante los expone como:

- ✓ El derecho de toda persona a trabajar libremente pero con sujeción a la ley. (artículo 2 inciso 15).
- ✓ El trabajo es un deber y un derecho, base para el bienestar social y medio de realización de la persona. (artículo 22).
- ✓ El trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, debe promover políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Señala que la relación laboral no debe limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni rebajar la dignidad del trabajador; y que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23).
- ✓ El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y beneficios sociales al trabajador posee prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador y, las

remuneraciones mínimas se regulan por el Estado, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (artículo 24). En el Perú el salario que recibe un trabajador por los servicios prestados debe cumplir estándares de equidad y suficiencia, es decir, aquella cantidad debe ser capaz de solventar la subsistencia diaria de cualquier persona.

- ✓ La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales (artículo 25). Existen jornadas de trabajo atípicas que en promedio no pueden superar el tiempo antes indicado.
- ✓ En la Constitución se recogen los siguientes principios: la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos laborales, y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (artículo 26).
- ✓ La protección contra el despido arbitrario (artículo 27).
- ✓ El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa. (artículo 29).
- ✓ La Carta Magna distingue la sindicación, negociación colectiva y huelga, en ese sentido, protege la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, sin perder de vista que lo concertado en la negociación colectiva tiene fuerza vinculante y, finalmente, regula el derecho a huelga para que se ejerza en armonía con el interés social, señalando sus excepciones y limitaciones (artículo 28).

i. Contenido constitucional del derecho al trabajo

Todo derecho constitucional cuenta con un contenido el cual debe ser determinado por el operador jurídico a través de la definición de sus fronteras¹⁶. Por lo dicho, el derecho al trabajo es una realidad que tiene dos dimensiones: de libertad y prestacional. Y esto

¹⁶ Cfr. J. CIANCIARDO, “El conflictivismo en los derechos fundamentales”, *EUNSA*, Pamplona, 2000, pp.247–250, disponible en https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1906/Contenido_constitucional_derecho_trabajo_proceso_a_mparo.pdf?sequence=1, consultado el 08/02/2021.

se relaciona directamente con la teoría de la doble dimensión de los derechos fundamentales, muy desarrollada en la doctrina alemana¹⁷.

Para tener en consideración, lo que se viene a proponer con la doctrina de la doble dimensión de los derechos fundamentales, es que “todos los derechos fundamentales cuentan con un doble ámbito en su contenido constitucionalmente protegido, uno subjetivo que contiene todas las facultades de acción que el derecho reserva a su titular y que por tanto exige la abstención por parte del poder público; y otro objetivo o institucional que contiene la obligación del poder público de realizar acciones positivas necesarias a fin de lograr el pleno ejercicio y la plena eficacia de los derechos fundamentales en el plano de la realidad”¹⁸

En cuanto al ámbito subjetivo, se encuentra la dimensión de libertad del derecho al trabajo, esta libertad ha sido definida por el Tribunal Constitucional como “el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Dicha facultad autodeterminativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello, es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público”¹⁹.

Por otro lado, en el ámbito objetivo se debe considerar dos aspectos: i) El derecho de acceder a un puesto de trabajo y, ii) El derecho a la estabilidad laboral y a no ser despedido sino por causa justa.²⁰ Cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; hay que precisar que la satisfacción de este aspecto del contenido constitucional del derecho del trabajo implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. No obstante, el Estado no se

¹⁷ Cfr. K. HESSE, *Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*, 20 Auflage. Heidelberg, 1995, ps. 127–136, citado por H. MAURER, *Staatsrecht*. C. H. Beck'sche, München, 1999, pp. 265-270.

¹⁸ L. CASTILLO, *Elementos de una teoría general de los Derechos Constitucionales*, Palestra, 2007, Lima, p. 157.

¹⁹ STC Exp. 0008–2003–AI/TC, del 11 de noviembre de 2003, F.J. 26.

²⁰ STC Exp. 1124–2001–AA/TC, del 11 de julio del 2002, F.J.12.

compromete a otorgar a las personas un puesto de trabajo concreto. A lo que se compromete es a plantear y ejecutar políticas dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo, así como de acceder e incorporarse a un puesto de trabajo. Mientras que, el segundo aspecto, hace referencia al derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Es decir, el trabajador tiene estabilidad laboral cuyo fundamento es el derecho a permanecer en el puesto de trabajo, y debe ser protegido de aquellos despidos sin expresión de causa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador contemplada en la propia ley.

2.2. Principios del derecho laboral

El entendimiento de un sistema jurídico devendría en complejo sin la contemplación de principios dirigidos a aclarar ciertos aspectos que no se encuentren del todo prescritos en la norma. En el caso del Derecho del Trabajo, están dirigidos a estructurar un sistema laboral equilibrado y saludable.

Al respecto, los principios representan aquellas “líneas directrices que informan normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que sirven para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”²¹. Es decir, los principios servirán como instrumentos para llenar las lagunas del ordenamiento laboral, pues ante la existencia de una controversia jurídica y la falta de un dispositivo legal o norma específica se aplicarán los principios como verdaderas normas positivas.

Por lo tanto, los principios tendrán diferentes funciones tales como:

- ✓ Interpretativa: Los principios ilustran y orientan la actividad del intérprete.
- ✓ Normativa: Los principios actúan subsidiaria o supletoriamente en ausencia de la Ley.
- ✓ Integradora. Los principios buscan integrar el sistema dentro de una unidad sistemática que ofrezca seguridad.

²¹ A. PLÁ RODRÍGUEZ, “Tratado de Derecho Laboral: Los principios del Derecho del Trabajo”, *Instituto Pacífico*, Lima, 2001, p. 82-100, disponible en <<https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>>, consultado el 19/03/2021.

- ✓ Informativa. Los principios orientan la labor del legislador en la realización de las leyes. Son las bases del derecho positivo.²²

i. Principio de Primacía de la realidad

En palabras del profesor Neves Mujica, este principio es aplicable cuando en una situación se produce una discordancia entre lo que los intervinientes dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, entonces el derecho prefiere esto último sobre lo primero²³.

Con anterioridad al año 2000, el principio de primacía de la realidad solo tenía un reconocimiento jurisprudencial y doctrinal. Actualmente, este principio es reconocido por el artículo 2° de la Ley N° 28806 Nueva Ley General de Inspecciones de Trabajo y el artículo 3° de su Reglamento aprobado por D.S. 019-2006-TR²⁴.

“Es una herramienta jurídica de mayor importancia pues permite dejar de lado formalismos y recurrir al terreno de los hechos cuando existe discrepancia entre ambos. Cobrará mayor relevancia, qué duda cabe, en un escenario como el actual, en el cual la irrupción tecnológica ha impactado aún más en las relaciones laborales no advirtiéndose (...) la noción de empleador y el reemplazo del trabajador por la de emprendedores que prestan servicios a través de plataformas virtuales que ponen en contacto oferta y demanda.”²⁵

Por lo tanto, la verdadera esencia del principio de primacía de la realidad es el resguardo de los contratos de trabajo, de los derechos y beneficios que derivan de este, que no deben ser vulnerados. Así, dicho principio se origina en la necesidad de las autoridades, de un mecanismo que determine causales de laboralidad y la real naturaleza de los

²² J. DÍAZ VARGAS, “El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales de la función pública”, *Documentos de Investigación en derecho*, 2012 N° 13, 1° ed., p.30, disponible en <<http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/90?show=full>>, consultado el 28/12/2021.

²³ Cfr. J. NEVES MUJICA, *Introducción al derecho del trabajo*. Lima, 2018, p. 41, citado por C. PUNTRIANO ROSAS, “El principio de primacía de la realidad frente a las plataformas digitales”, *Soluciones Laborales*, 2021 año 14, N° 159, p. 33.

²⁴ J. DÍAZ VARGAS, “El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales de la función pública”, *Documentos de Investigación en derecho*, 2012, N° 13, 1° ed., p.45, disponible en: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/90?show=full>>, consultado el 28/12/2021.

²⁵ C. PUNTRIANO ROSAS, “El principio de primacía de la realidad frente a las plataformas digitales”, *Soluciones Laborales*, 2021, N° 159, p. 39.

beneficios y/o condiciones otorgadas al trabajador independientemente de que se encuentren encubiertas por el empleador bajo formalidades fraudulentas²⁶.

ii. Principio de igualdad en la ley

La igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de paridad, uniformidad y exactitud de: a) reconocimiento de derechos ante hechos semejantes y b) trato para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna o no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable.

En la sentencia recaída en el Expediente N.º 0048-2004-AI/TC, el Tribunal Constitucional, estableció que:

“El derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.”²⁷

No obstante, se ha regulado la posibilidad de establecer tratos diferenciados en la fase de producción normativa, ya que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. Por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.²⁸

²⁶ Cfr. L. GONZALEZ RAMIREZ, *Modalidades de contratación laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2013, 1º ed. pp. 20.

²⁷ STC Exp. N.º 2510-2002-AA/TC, del 31 de marzo del 2004, F.J. 2.

²⁸ STC Exp. N.º 0048-2004-AI/TC, del 01 de abril del 2005, F.J. 39

2.3. Contratación Laboral

i. Directa

Nuestro sistema de contratación laboral prevé una forma directa en la que participan exclusivamente el empleador y el trabajador²⁹ Los aspectos necesarios para dilucidar el tipo de contrato a configurar se encuentran recogidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, en adelante LPCL.

A. Contrato a plazo indefinido o indeterminado

El artículo 4° de la LPCL prescribe los elementos y la forma de contratación laboral de la siguiente forma:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (...)”

En este mismo sentido, el Doctor Jorge Toyama manifiesta:

“(...) se desprende que el contrato de trabajo supone un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador); y de la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador)”³⁰

De lo señalado, se puede inferir que el contrato de trabajo supone un acuerdo de voluntades junto a sus elementos esenciales: (i) prestación personal; (ii) remuneración y (iii) subordinación. Cuando se configuren los elementos señalados se aplicará la presunción de laboralidad, salvo pacto en contrario. Dicha presunción

²⁹ Cfr. L. GONZALEZ RAMIREZ, *Modalidades de contratación laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2013, 1° ed. pp. 9.

³⁰ J. TOYAMA MIYAGUSUKU, *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 48.

no es absoluta, pues es válido romper el plazo indefinido que se le da a la contratación laboral, siempre y cuando exista un contrato de trabajo sujeto a modalidad o plazo fijo que cumpla con las formalidades necesarias para ser válido³¹.

a. Los elementos esenciales

a.1) Prestación personal

La definición esbozada por Ruiz Riquero señala que la prestación de servicios es una obligación del trabajador y es la promesa de poner su fuerza de trabajo en la actividad realizada. En la prestación de servicios no es determinante el resultado obtenido sino más bien la disposición de la fuerza de trabajo según las órdenes y pautas dadas por el empleador³².

Respecto al individuo que desarrolla la actividad económica, el artículo 5° de la LPCL, señala que debe tratarse de una persona natural más no jurídica ya que esta última está bajo la aplicación de la Ley General de Sociedades³³. Respecto a tal definición, cabe añadir lo destacado por el jurista Pacheco Zerga: “Los servicios deben ser prestados directamente por el trabajador, excepcionalmente podría ser ayudado por familiares directos, caso que no hace perder la característica propia del carácter personal”.³⁴

A propósito de lo señalado por Pacheco Zerga podemos concluir que, en el contrato de naturaleza laboral no cabe la posibilidad que el trabajador pueda

³¹ Cfr. L. GONZALEZ RAMIREZ, *Modalidades de contratación laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2013, 1° ed. pp. 9-10.

³² J. RUIZ RIQUERO, “Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana”, *Soluciones Laborales*, 2013, N° 64, pp.104-106, disponible en http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf, consultado el 21/02/2021.

³³ Congreso de la República del Perú, Artículo 5 del *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, Perú, entrado en vigencia el 21 de marzo de 1997.

³⁴ L. PACHECO ZERGA, “Los elementos esenciales del contrato de trabajo”, *Revista de Derecho de la Universidad de Piura*, Piura, 2012, pp. 14-17, disponible en https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y, consultado el 15/10/2021.

designar a un reemplazo o suplente para el desempeño de la labor encomendada por el empleador, sin embargo, de forma excepcional, en determinados supuestos podrían ser “apoyados” por auxiliares. Así se tiene de la Segunda Disposición Complementaria de la LPCL que señala lo siguiente:

“Interprétese por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge.”³⁵

a.2) Remuneración

El artículo 6° de la LPCL, define la remuneración como: “Es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios prestados, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. ...”.³⁶

Esta retribución debe ser realizada por quien se beneficia de los servicios prestados sea de forma diaria, semanal, quincenal o mensual. Además, el artículo 24° de la Constitución Política del Perú señala que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual.”³⁷.

³⁵ Congreso de la República del Perú, Segunda Disposición Complementaria del *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, Perú, entrado en vigencia el 21 de marzo de 1997.

³⁶ Congreso de la República del Perú, Artículo 6 del *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, Perú, entrado en vigencia el 21 de marzo de 1997.

³⁷ Casación N° 14285-2015-Lima, El Peruano, de 02 de junio del 2017, p.8., disponible en <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-14285-2015-Lima-caracteristicas-de-la-remuneracion-LP.pdf>, consultado el 08/05/2021.

Así, el título en virtud del cual el empleador se obliga a remunerar al trabajador es la constitución en un sujeto obligado a realizar una prestación de dar que puede consistir en una cesión de uso o disfrute de un bien sin trasladar el dominio y por otra parte también se puede realizar una prestación instantánea o de ejecución periódica dineraria o en especie.³⁸

En relación a las variables que identifican a una remuneración determinada o determinable tenemos:

“Unidad de tiempo: en donde la remuneración se fija proporcionalmente a la durabilidad del servicio prestado o la puesta a disposición del empleador, tal es el caso del artículo 25° de la LPCL que señala que la jornada ordinaria es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. b) Por unidad de obra: se determina por el resultado obtenido por el trabajador como en el caso del contrato de comisión.”³⁹

El concepto de remuneración según el artículo 7° de la LPCL excluye a todos aquellos conceptos del artículo 19° y 20° del D.S. N°001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

A partir de estas definiciones se estima que la remuneración tiene ciertos rasgos definitorios como: a) puede ser en dinero o en especie; b) debe de ser establecida dentro de los términos del contrato, de tal forma que el trabajador sepa cuánto recibirá, en función a un monto fijo o variable determinable, c) es una obligación del empleador en mérito al trabajo realizado, no importando los resultados obtenidos en la empresa y, d) no será menor al

³⁸ A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2005, 26va ed., p. 368.

³⁹ L. PACHECO ZERGA, “Los elementos esenciales del contrato de trabajo”, *Revista de Derecho*, N°13, 2012, pp. 20-26, disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1, consultado el 20/02/2022.

pago mensual que legalmente debe percibir un trabajador (carácter alimenticio).

a.3) Subordinación

Este elemento sugiere la dependencia de tipo económica, técnica, jurídica, física y funcional del trabajador frente al empleador, en cuanto está sujeto a la remuneración otorgada por el empleador, sigue las directrices establecidas en el contrato de trabajo, está sujeto a una estructura organizacional categorizada que vigila el cumplimiento de lo encomendado por el empleador durante cada tarea y procedimiento requerido para la obtención del bien o servicio que presta la empresa.⁴⁰

En ese sentido, la socióloga Hernández con atención a la compleja naturaleza de los rasgos que determinan a una relación jurídica subordinada expresa que, podemos reconocerla cuando: se fija un horario de trabajo, el trabajador debe pedir permiso para faltar a él, el trabajador está obligado a laborar según las directrices especificadas en el contrato, la prestación diaria y disponibilidad del trabajador, la continuidad, permanencia, y cuando realiza el trabajo en el lugar fijado por el empleador⁴¹.

En lo que respecta al poder directivo existen tres elementos:

“a) Elemento inicial: El empleador dicta órdenes o directrices respecto a la forma, lugar y oportunidad en la que se prestará la actividad laboral, ello según las necesidades del negocio. b) Elemento de vigilancia: Incluye la facultad de controlar al trabajador, establecer medidas de seguridad e

⁴⁰ J. UGARTE, *El nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Lexis, Santiago, 2017, pp. 56 y siguientes citado por B. MUÑOZ GARCÍA, “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Chile, 2018, N°17, Vol. 9, p.4, disponible en <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/50380/52842/>>, consultado el 02/06/2021.

⁴¹ C. AÑEZ HERNÁNDEZ, “Subordinación, flexibilización y relaciones laborales encubiertas”, *Revista Venezolana de Gerencia*, Venezuela, 2014, vol. 19, N°67, pp. 522-523, disponible en <<https://www.redalyc.org/pdf/290/29031856007.pdf>>, consultado el 14/10/2021

informar sobre la actividad del trabajador al superior jerárquico. c) Elemento de fiscalización: El empleador ejerce su poder disciplinario mediante la imposición de sanciones por faltas cometidas por el trabajador en el desarrollo de la prestación laboral.”⁴²

En efecto, la subordinación resalta por el poder de dirección y además, por el componente de ajenidad de la prestación laboral. Podemos identificar los siguientes tipos:

“A) Ajenidad de los frutos: En opinión de Alonso Olea los beneficios obtenidos por el trabajo desarrollado pertenecen en un primer momento al empleador, quien posteriormente se encargará de distribuir las ganancias al trabajador.⁴³B) Ajenidad en la titularidad de la organización: Se sustenta en que los ingresos pertenecen a quien es dueño de las herramientas de trabajo ya que sin estos sería imposible al trabajador generar independientemente ganancias. C) Ajenidad en el mercado: Esta teoría establece que los bienes y servicios son ofrecidos al mercado por el empleador, por lo tanto el trabajador es separado del mercado.”⁴⁴

En términos generales, es importante subrayar que el elemento de subordinación podría ser el elemento decisivo para determinar la naturaleza jurídica de una relación jurídica, dado que su existencia es prueba suficiente, en tanto que si no existe subordinación habrá sólo autonomía y los trabajadores quedarían vinculados a las normas del derecho civil.

⁴² L. HERNÁNDEZ RUEDA, “Poder de dirección del empleador”, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, p.406, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>, consultado el 02/11/2021.

⁴³ A. OLEA, Introducción al Derecho del Trabajo, pp. 24-26. citado por A. OJEDA ÁVILES, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista Tribuna social*, 2017, N° 195, p.16, disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/54886/Ajenidad,%20dependencia%20o%20control.pdf?sequence=4&isAllowed=y>, consultado el 02/11/2021.

⁴⁴ A. OJEDA ÁVILES, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista Tribuna social*, 2017, N°195, p.17-24, disponible en <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/54886/Ajenidad,%20dependencia%20o%20control.pdf?sequence=4&isAllowed=y>, consultado el 02/11/2021.

b. Indicios de laboralidad - Recomendación 198 OIT

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2006), hubo consenso en señalar que la existencia de una relación de trabajo supone una protección especial en el marco de la legislación nacional con políticas dirigidas a garantizar un trabajo decente. Dicha protección se da principalmente en tres situaciones: i) en la de desigualdad en la posición de negociación entre empleador y trabajador, ii) en situaciones en las que exista una simulación de contratos civiles y iii) cuando hay limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación.

Así, la Recomendación 198 de la OIT sugiere que se podría determinar una relación de trabajo analizando los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador a la luz del principio de primacía de la realidad, a fin de asegurar un trabajo decente. Asimismo, el Estado deberá determinar qué elemento de la relación laboral será el que defina la existencia de la misma, debiendo admitir una pluralidad de recursos y advertir la presunción legal de laboralidad, al verificarse la presencia de ciertos indicios tales como:

“a. Las instrucciones y el control es ejercido por el empleador; b. La pertenencia del trabajador en la organización de la empresa; c. El beneficio o ingresos son dirigidos principalmente hacia el empleador; d. La prestación de servicios personales; e. Una jornada laboral establecida en un lugar o espacio determinado, con cierta continuidad y disponibilidad del trabajador; f. Remuneración periódica y que constituya la fuente principal de ingresos del trabajador; g. La no existencia de riesgos financieros.”⁴⁵

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. Celebrada en Ginebra el 31 de mayo del 2006, entrada en vigor el 15 de junio del 2006.

Todolí Signes identifica nuevos indicios de laboralidad en una economía colaborativa como es la reputación online, la propiedad de la información, la capacidad de crecimiento, el *know how* y la ajenidad en la marca.

En lo relativo a la reputación online, los empresarios deben hacer uso de un sistema tecnológico para mantener la calidad de los servicios prestados, posibilitando que el cliente valore la calidad del servicio que ha recibido.

Seguidamente, la propiedad de la información dentro de una economía colaborativa es detentada por el empresario lo cual sugiere la existencia de una ajenidad patrimonial. Aunado a ello, la ajenidad en la marca también determina la existencia de una relación laboral, al señalar que aquel trabajador que presta el servicio directamente al cliente, pero bajo el nombre de una marca, siempre beneficiará directamente a la marca, siendo la propiedad industrial, el verdadero medio de producción que garantizará el funcionamiento del negocio.

Finalmente, un nuevo indicio de laboralidad en las EPD es la capacidad de crecimiento del negocio y no del trabajador quien solamente aporta mano de obra o experiencia que viene enlazado con el Know-how o conocimiento que aporta el empresario a la persona que lo aplica.⁴⁶

B. Contrato a plazo fijo o determinado

Los contratos a plazo fijo son la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida, por lo tanto, para su celebración y validez se exigen el cumplimiento de ciertos presupuestos y requisitos. Solo se justifica este tipo de contratación porque el empleador tiene una necesidad específica y transitoria, con excepción de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza pueden ser de forma indeterminada, pero de forma cíclica.⁴⁷

⁴⁶ A. TODOLÍ SIGNES, “El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, *Revista de Treball Economia y Societat*, 2019, N°92, pp.4-6, disponible en <http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf>, consultado el 01/02/2021.

⁴⁷ L. GONZÁLES RAMÍREZ, *Modalidades de contratación laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2013, 1ªed., pp. 32

En ese sentido, el artículo 53° de la LPCL establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse - necesariamente por escrito - cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su propia naturaleza pueden ser permanentes. Es necesario que en dichos contratos se especifique la modalidad, el tiempo y la causa objetiva.

Modalidad de los Contratos	Tipos	Duración máxima del Contrato	Objeto del Contrato	Base Legal D. S. 003-97-TR
TEMPORALES	a. Por inicio de una nueva actividad	03 Años	Inicio de nueva actividad (nueva empresa)	Art. 57
	b. Por necesidad de Mercado	05 años	Atender aumento de la producción (no previsible)	Art. 58
	c. Por reconversión empresarial	02 años	Sustitución o modificación de ampliación empresarial	Art. 59
ACCIDENTALES	a. Ocasional	06 meses al año	Atender necesidades distintas a las habituales	Art. 60
	b. Suplencia	Según circunstancia	Cubrir el puesto de un trabajador estable temporalmente	Art. 61
	c. Emergencia	Según duración de Emergencia	Por necesidad en caso fortuito o fuerza mayor	Art. 62
OBRA O SERVICIO	a. Especifico	Según las circunstancias.	Para una obra determinada.	Art. 63
	b. Intermitente	Según las circunstancias.	Cubrir necesidades permanentes pero discontinuas.	Art. 64
	c. Temporada	Según la naturaleza de la actividad	Por necesidades solo en periodos de temporadas	Art. 67

48

C. A tiempo parcial

Los contratos de trabajo a tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero inferior a la jornada ordinaria de trabajo.⁴⁹ En nuestra legislación no tenemos una definición exacta del contrato a tiempo parcial, sin embargo, un sector mayoritario de la doctrina la ubica dentro de lo señalado por el artículo 11° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, como

⁴⁸Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Contratos laborales, disponible en <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/publicaciones/triptico/CONTRATOS_LABORALES.pdf>, consultado el 20/01/2022.

⁴⁹J. TOYAMA MIYAGUSUKU, *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 80.

una modalidad de contratación que tiene una jornada inferior a 4 horas diarias o el promedio en la semana.

Entiéndase por el mencionado artículo que los beneficios laborales que no exigen el cumplimiento de cuatro horas diarias de labor en sus respectivas leyes son: gratificaciones, utilidades, asignación familiar y seguro de vida. Por lo tanto, tenemos que se limitarán los beneficios laborales referidos a: las vacaciones, la Compensación por Tiempo de Servicios - CTS y la indemnización por despido arbitrario.⁵⁰

Por lo tanto, el contrato a tiempo parcial engloba a aquellas vinculaciones laborales que debido al tiempo de la jornada laboral se ven disminuidos determinados beneficios socio-laborales, es decir, aquella contratación laboral con una jornada diaria menor a 4 horas o el promedio en la semana que resulte de dividir entre 5 o 6 días, según corresponda, y obtener como producto un resultado menor a 4 horas.

Las relaciones laborales que cuenten con una jornada superior a las 4 horas diarias pueden ser celebradas bajo las condiciones de un contrato a tiempo indeterminado, sin cumplir las formalidades y exigencias del trabajo a tiempo parcial inferior a 4 horas.

Ocurre desnaturalización de esta modalidad cuando una supuesta jornada parcial pactada es en realidad una a tiempo completo; es decir que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, de los documentos se evidencie la existencia de un contrato a tiempo parcial, pero en los hechos el trabajador labore por un tiempo igual o por encima de las 4 horas diarias o en promedio a la semana.

D. Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios en la que se usan las TIC. Regulada en el Perú mediante la Ley N°30036, y su reglamento aprobado

⁵⁰ L. GONZÁLES RAMÍREZ, *Modalidades de contratación laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2013, 1ªed., p. 90

mediante Decreto Supremo N°009-2015-TR⁵¹. No obstante, se ha aprobado en el Pleno del Congreso el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone una nueva “Ley que regula el teletrabajo” a fin de implementar la modalidad de teletrabajo como una alternativa por la que podrían optar las entidades públicas y/o privadas atendiendo a las necesidades de hoy en nuestro país⁵².

Los elementos configurativos del teletrabajo son: i) la prestación de servicios subordinados sin la presencia física del trabajador en la empresa empleadora y ii) el uso de las TIC por parte del trabajador a fin de mantener una comunicación directa y efectiva tanto con el empleador como con los demás miembros de la empresa⁵³.

Una de las formalidades del contrato de teletrabajo es que debe constar por escrito en todos los casos. Asimismo, la ley presupone la posibilidad de variar de la modalidad de teletrabajo a la modalidad de trabajo presencial previo consentimiento del trabajador, puesto que la empresa siempre cuenta con un establecimiento de trabajo⁵⁴.

En ese sentido, existe una mayor flexibilidad frente a una prestación de trabajo tradicional, en cuanto se rompe el esquema de una prestación de trabajo en un centro laboral determinado. Las TIC permiten ejercer el poder de dirección, control y fiscalización del empleador en tiempo real. Además, el teletrabajo lleva consigo un beneficio muy grande: la facultad del trabajador de gestionar con mayor efectividad y autonomía su tiempo y poder así conciliar su vida profesional con la familiar.

⁵¹ Congreso de la República del Perú, D.S. N009-2015-TR, “Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 30036 Ley que regula el teletrabajo”, Perú, entrado en vigencia el 03 de noviembre del 2015.

⁵² Proyecto de Ley 5408/2020-CR, Nueva Ley que regula el teletrabajo, pp. 1-12, disponible en <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL05408.pdf>, consultado el 28/02/2022

⁵³ Organización Internacional del Trabajo, “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”, Ginebra, 2016, p.3, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf>, consultado 21/12/2020

⁵⁴ Congreso de la República del Perú, Ley N° 30036, “Ley que regula el teletrabajo”, entrado en vigencia el 06 de junio del 2013.

Otro aspecto importante a tomar en consideración, es que los equipos o dispositivos pueden ser proporcionados por el empleador, o el teletrabajador puede aportar sus propios equipos (Artículo 2 de la Ley N°30036). En el primer caso, el trabajador deberá hacer un uso adecuado para la conservación de los mismos, y en el segundo caso, el empleador compensará los desembolsos en los que incurra el trabajador para la efectiva prestación del servicio.

Según lo señalado por Culqui Fernández y Gonzáles Torres estaremos bajo la modalidad de teletrabajo en la medida en la que i) el empleador organice la actividad empresarial del trabajador, ii) cuando le pertenezca la propiedad de los resultados y finalmente, iii) cuando nos encontremos ante la existencia de la dependencia tecnológica por parte del trabajador, pudiendo ser fiscalizado y estando a disposición del empleador, durante su jornada laboral⁵⁵. En concreto, la subordinación del trabajador que señala la normatividad del teletrabajo estaría sustentada, en la ajenidad del producto y del mercado, es decir, que el teletrabajador no es propietario del bien o servicio ni es quien ofrece el bien o servicio de forma directa a los consumidores⁵⁶.

ii. Indirecta

En lo que respecta a la contratación indirecta, el trabajador prestará sus servicios a un tercero que no es ciertamente su verdadero empleador, sino que mantiene un vínculo laboral con la empresa que contrata directamente sus servicios.

⁵⁵ A. CULQUI FERNÁNDEZ Y A. GONZÁLES TORRES, “El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú”, *Revista Derecho & Sociedad*, 2016, pp. 96-108, disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>, consultado el 11/09/2021.

⁵⁶ T. SELAMÉ, Trabajo a domicilio en el siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo, H. Henríquez, A. Cárdenas Tomazic (coords.), Santiago de Chile, 2005, pp. 36-39, disponible en https://www.academia.edu/12999882/TRABAJO_A_DOMICILIO_EN_EL_SIGLO_XXI_Tres_miradas_sobre_el_teletrabajo, consultado el 11/11/2021

A. Intermediación

En el Perú, la intermediación laboral se encuentra regulada en la Ley N°27626 Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cuyo campo de aplicación está restringido a empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o de Cooperativas.(Artículo 2 de la Ley N°27626)⁵⁷.

El término intermediación hace referencia al destaque de personal y aporte de mano de obra bajo el poder de dirección de la empresa usuaria⁵⁸. Al respecto, Alfredo Villavicencio señala que la relación triangular se configura cuando la empresa de servicios celebra un contrato de naturaleza civil con la empresa usuaria y mantiene una relación laboral con sus trabajadores⁵⁹.

Las empresas de servicios realizan labores principales y secundarias. La contratación de suplentes para desarrollar labores principales en la empresa usuaria está permitida siempre y cuando sean de naturaleza temporal, en los casos en que el puesto de trabajo ha quedado vacante, se ha incrementado la demanda o se ha puesto en marcha una nueva actividad. Por otra parte, en el caso de la contratación de trabajadores por la empresa usuaria para desarrollar labores secundarias, se puede dar en dos casos: i) cuando estos desarrollan actividades complementarias o no vinculadas al giro principal del negocio y ii) cuando realicen labores especializadas o que requiera personal altamente calificado.⁶⁰

⁵⁷ A. VILLAVICENCIO Y M. VIEIRA, “La protección de los trabajadores en el Perú”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 39, disponible en http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205375.pdf, consultado el 28/10/2021.

⁵⁸ STC Exp. N° 20602-2016-0-1801-JR-LA-07, del 02 de julio del 2019, considerando 12, disponible en https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Expediente-20602-2016-0-1801-JR-LA-07-Legis.pe_.pdf, consultado el 18/07/2021.

⁵⁹ VILLAVICENCIO A., Flexibilización del derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú, Revista de la Facultad de Derecho PUCP, Perú, 2012, N°68, pp. 356-368, disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142016.pdf>, consultado el 18/07/2021.

⁶⁰ A. VILLAVICENCIO Y M. VIEIRA, “La protección de los trabajadores en el Perú”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, pp. 40-41, disponible en http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205375.pdf, consultado el 28/10/2021.

Pese a la intención primera del legislador de utilizar a la intermediación como una herramienta beneficiosa en la economía, se ha visto cómo ha impactado negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores, ya que muchos han sido contratados bajo esta modalidad siendo en la realidad trabajadores sujetos a un régimen laboral. Es por ello, que los legisladores han visto por conveniente establecer prohibiciones al contratar trabajadores bajo el modelo de intermediación, que de no ser atendidas, podrían desnaturalizar este tipo de contrato y por lo tanto reconocer al trabajador un vínculo laboral desde el momento que prestó servicios para la empresa usuaria, ello determinado por SUNAFIL mediante procedimiento inspectivo.

A modo de ilustración, se tiene la prohibición de que: i) los trabajadores destacados a la empresa usuaria, bajo modalidad temporal, exceda al 20% del total de trabajadores de la misma, no obstante en el caso de las empresas de servicios complementarios o especializados sí podrán exceder dicho porcentaje si es que asumen autonomía técnica y responsabilidad del desarrollo de su actividad (artículo 6° de la Ley N°27626), ii) el trabajador sea contratado bajo el modelo de intermediación laboral si ejecuta permanentemente la actividad principal de la empresa (Artículo 3 de la Ley N°27626), iii) para cubrir personal que ejerza el derecho de huelga y iv) para cubrir personal en otra empresa de servicios.⁶¹

B. Tercerización

En el Perú, la tercerización se encuentra regulada en la Ley N°29245 Ley que regula los servicios de tercerización junto al Decreto Legislativo N°1038 que precisa sus alcances y el Decreto Supremo 006-2008-TR Reglamento de la Ley citada. La tercerización es entendida como aquel tipo de contratación de empresas o personas naturales, con el fin de que las empresas tercerizadoras desarrollen actividades especializadas u obras siempre que: i) asuman los servicios bajo su propia cuenta y

⁶¹ Congreso de la República del Perú, Ley N° 27626, *Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores*, entrado en vigencia el 15 de diciembre del 2001.

riesgo, ii) cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, iii) sean responsables por sus actividades y iv) que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. (Artículo 2° de la Ley N°29245). En el supuesto de que los trabajadores de la empresa tercerizadora presten sus servicios en el establecimiento señalado por la empresa principal, ambas empresas responderán solidariamente por el pago de derechos, beneficios sociales y por obligaciones de seguridad social a favor del trabajador (Artículo 9° de la Ley N°29245)⁶².

En ese mismo sentido, el autor Villalón define a la tercerización como: “Un proceso de externalización de servicios en el que la empresa usuaria se desvincula de un servicio integral del ciclo productivo de su empresa.”⁶³

Los rasgos típicos que involucran a la figura de la tercerización según Toyama Miyagusuku son los siguientes:

“Los servicios se prestan bajo cuenta y riesgo de la empresa contratista, los trabajadores estarán respaldados bajo un contrato de naturaleza laboral con dicha empresa, quien ejercerá el poder disciplinario y de dirección, además, el contrato deberá celebrarse obligatoriamente por escrito indicando el lugar y objeto de la prestación a cargo del trabajador efectuado hacia una pluralidad de clientes del contratista”

Esta figura jurídica supone la organización económica y ejecución independiente e integral de una parte del proceso productivo de la empresa principal que no se encuentre dentro del giro principal del negocio, por parte de los trabajadores subordinados de la empresa tercerizadora. Sobre el particular, se puede citar a modo de ejemplo el caso de una empresa transportista que contrata la provisión del servicio de transporte de un chofer, con vehículo propio que presta el servicio bajo

⁶² Congreso de la República del Perú, Ley N°29246, *Ley que regula los servicios de tercerización*, entrado en vigencia, 25 de junio del 2008.

⁶³ J. CRUZ VILLALÓN, "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1994, N°. 13, p. 8.

su propia cuenta y riesgo, de lo contrario, en caso que se trate de una sola provisión de dicho trabajador a la empresa de transportes se dará por desnaturalizado el contrato.

En tal sentido, dentro de la primera figura de tercerización importa que el contratista tenga una relación laboral con el trabajador y la empresa contratista cuente con una estructura productiva y organizativa autónoma, independiente y suficiente para desarrollar la actividad sobre el servicio integral prestado, mientras que en la segunda figura de intermediación laboral solamente existe un destaque de personal en que las facultades de dirección y control estarán repartidas entre la empresa usuaria y la contratista.

iii. Contratación no laboral o civil

La contratación civil supone el acuerdo de prestación de servicios profesionales o técnicos para realizar trabajos específicos durante un plazo determinado. En otras palabras, no existe subordinación y no es dependiente, por lo que puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad.

A. Locación de servicios

La regulación legal sobre locación de servicios se encuentra prescrita en el artículo 1764 del código civil peruano, conceptualizado como aquel contrato en donde el locador presta sus servicios por cierto tiempo y para un trabajo determinado sin estar subordinado al locatario o comitente⁶⁴.

En efecto, para poder entender el término “sin estar subordinado” que señala el código civil, se define como aquella circunstancia en la cual la prestación de servicios realizada por el locador se ejecuta no solamente a partir de decisiones tomadas por el locador en base a su experiencia profesional; sino también en base a

⁶⁴ A. BARRETO MUGA, *Manual Teórico Práctico del Derecho de los Contratos Civiles y Mercantiles*, Fecat, Lima, 1966, 7ma. Ed., p. 259.

las condiciones, direcciones y reglas establecidas previamente por el comitente para la ejecución de la prestación.

Igualmente, la “no subordinación” implica que el locador ofrece un resultado de trabajo más no la puesta a disposición de la fuerza de su trabajo. A partir de esta premisa se puede concluir que el locador está obligado a prestar resultados al comitente y para ello él organiza y dirige la implementación necesaria en las fases del proceso.⁶⁵ Por consiguiente, se afirma que el trabajo no subordinado se evidencia principalmente en la libertad del locador de elegir el modo en que se realizará el servicio, si bien el comitente está facultado de establecer directrices, el locador al fin de cuentas será quien decida la forma de llevar a cabo el proceso.

Una postura contraria a lo que señala el Código Civil de 1984 es la planteada por el autor Woolcok quien niega el carácter autónomo, no subordinado de la locación de servicios al sugerir que este contrato civil y el laboral son uno solo en tanto las tareas del trabajador o locador son realizadas en base a lo ordenado por el empleador o comitente.⁶⁶ Sin embargo, si bien es cierto que el comitente puede establecer ciertas reglas sobre cómo se lleva a cabo el trabajo se considera que quien decide en última instancia toda la organización y tareas a ejecutar en base a su experiencia y conocimientos es el locador.

Por otra parte, a simple vista del término “el locador”, podríamos entender que la prestación es *intuitu personae*, no obstante, doctrinariamente según lo expuesto por Sánchez Parra es sabido que el locador puede ejecutar la prestación con la ayuda de un auxiliar o sustituto si no es incompatible con la naturaleza de la prestación, bajo su propia dirección y responsabilidad.⁶⁷

⁶⁵ J. BELTRÁN PACHECO, Contratos nominados (segunda parte), *Código Civil Comentado. Tomo IX, Locación de servicios*, Gaceta jurídica, pp.154-157, disponible en <<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>>, consultado el 14/01/2022.

⁶⁶ O. WOOLCOTT OYAGUE, *La responsabilidad civil de los profesionales*, Ara Editores, Lima, 2002, p. 166.

⁶⁷ A. SANCHEZ PARRA, “La desnaturalización del contrato de locación de servicios”, *Repositorio de la Universidad Nacional de Puno*, Puno, 2005, pp.30-31, disponible en

Bajo la definición expuesta el locador tiene la posibilidad de ser reemplazado en su totalidad por un sustituto quien será la persona designada que ponga en marcha la actividad encomendada por el comitente o igualmente el locador desarrollará personalmente el trabajo, pero podrá hacerse valer de un auxiliar para cumplir con el objeto del contrato de locación de servicios.

Respecto a la retribución debida por el comitente, se puede advertir que es fijada por las partes en relación a la calidad, a la entidad que contrata y a las circunstancias del servicio prestado, la que si bien puede ser en dinero o en especie carece del carácter alimentista que tiene la remuneración en un contrato laboral⁶⁸ y según lo señalado por Ruiz Riquero no se encuentra sujeta a una remuneración mínima vital.⁶⁹ En esa misma línea, otro rasgo característico que se desprende de la definición de la locación de servicios es su “carácter temporal”, es así que el Código Civil regula en su artículo 1768° el siguiente mandato prohibitivo: El plazo máximo del contrato de locación de servicios es de seis años si se trata de servicios profesionales y de 3 en otra clase de servicios.

Cuando el artículo 1764° del Código Civil hace referencia a un trabajo determinado realizado por el locador, conlleva a que una vez ejecutada la prestación terminará el contrato, sería ilógico considerar que la labor específica sea realizada en un periodo indefinido de tiempo o sea de carácter permanente, ello podría llevar a considerar

<<http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/804/EPG097-00044-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, consultado el 16/09/ 2021.

⁶⁸ J. BELTRÁN PACHECO, Contratos nominados (segunda parte), *Código Civil Comentado. Tomo IX, Locación de servicios*, Gaceta jurídica, pp.158-160, disponible en: <<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>>, consultado el 14/01/2022.

⁶⁹ J. RUIZ RIQUERO, “Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana”, *Soluciones Laborales*, 2013, N° 64, p.107, disponible en <http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf>, consultado el 21/02/2021.

que estamos ante una simulación de un contrato laboral bajo los términos de un contrato civil⁷⁰.

Dicho trabajo determinado podrá ser material o intelectual. A manera de ejemplo tenemos el caso de un abogado que es contratado por un trabajador para que pueda representarlo en una demanda de desnaturalización de contrato civil, en este caso el locador o abogado plasmará su trabajo intelectual documentalmente y el comitente le retribuirá según lo pactado en el contrato.⁷¹

En ese sentido, de la norma se infiere que el locador es quien cuenta con los conocimientos o con los instrumentos para desarrollar la labor encomendada, sin embargo, excepcionalmente cabría la posibilidad de que el comitente provea de los materiales necesarios para la ejecución del contrato.⁷²

Sin duda, el contrato de locación de servicios tiene particularidades diferenciadoras frente a un contrato laboral. Como señala Beltrán Pacheco:

“La diferencia principal entre la Locación de Servicios y el Contrato de Trabajo, es la “autonomía contractual”, dicha autonomía se expresa en la libertad de actuación y decisión del deudor en la realización del servicio, siempre que actúe de modo diligente y en la búsqueda de satisfacer el interés del acreedor. Si bien es cierto el acreedor puede dar indicaciones o exteriorizar condiciones, estas podrán ser evaluadas por el sujeto del deudor a partir de sus conocimientos y cumplidas o no, según sea el caso. No se puede confundir el poder de dirección del acreedor en una relación laboral (donde el empleador es quien determina cómo se usará la energía

⁷⁰ J. BELTRÁN PACHECO, Contratos nominados (segunda parte), *Código Civil Comentado. Tomo IX, Locación de servicios*, Gaceta jurídica, pp.157-158, disponible en <<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>>, consultado el 14/01/2022.

⁷¹ J. BELTRÁN PACHECO, Contratos nominados (segunda parte), *Código Civil Comentado. Tomo IX, Locación de servicios*, Gaceta jurídica, pp.160-162, disponible en <<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>>, consultado el 14/01/2022.

⁷² M. ARIAS SCHREIBER, *Exégesis del Código Civil peruano de 1984, Tomo I*, Gaceta Jurídica, Lima, 2006, p.737.

laboral puesta a disposición del trabajador), con el interés manifiesto del acreedor de un Contrato de Locación de Servicios.”⁷³

Por otra parte, si bien encontramos rasgos característicos y diferenciadores entre un contrato de naturaleza laboral y civil, en la realidad muchos empleadores contratan a trabajadores que poseen cierta independencia organizativa y técnica lo que permite según Sanguinetti Raymond cubrir dichas relaciones en un manto de aparente autonomía huyendo así de las obligaciones que supone la aplicación del Derecho Laboral.⁷⁴

B. Contrato de mandato

Esta figura jurídica se encuentra regulada en el artículo 1790 del Código Civil Peruano, bajo los siguientes términos: “Por el mandato el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos, por cuenta y en interés del mandante.”⁷⁵ De esta definición y de la doctrina se pueden observar: i) las partes del contrato de mandato: el mandante y el mandatario, ii) la prestación a cargo de cada una de ellas, es decir, la realización de uno o más actos jurídicos del mandatario y la retribución que debe dar el mandante en contraprestación y iii) el carácter autónomo de este tipo de contrato.

Entonces, tenemos que mandato es un contrato nominado en nuestra legislación con efectos obligatorios, a través del cual un sujeto (el mandante), confiere a otro (mandatario), el poder de gestionar un negocio jurídico por su cuenta, haciendo

⁷³ J. BELTRÁN PACHECO, *Contratos Nominados: Locación de Servicios*, Tomo IX, Gaceta Jurídica, Lima, 2007, 2ª edición, p. 120. citado en J. RUIZ RIQUERO, “Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana”, *Soluciones Laborales*, N°64, (2013), p.103, disponible en <<https://docplayer.es/36172331-Luces-y-sombras-en-la-aplicacion-del-principio-de-primacia-de-la-realidad-en-la-jurisprudencia-laboral-peruana.html>>, consultado el 07/03/2021.

⁷⁴ W. SANGUINETI RAYMOND, *El contrato de Locación de servicios*, Gaceta Jurídica, Lima, 2000, 2ª Edición, p. 15, citado por J. RUIZ RIQUERO, “Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana” *Soluciones Laborales*, N°64, (2013), p.103-105 Disponible en <<https://docplayer.es/36172331-Luces-y-sombras-en-la-aplicacion-del-principio-de-primacia-de-la-realidad-en-la-jurisprudencia-laboral-peruana.html>>, consultado el 07/03/2021.

⁷⁵ Congreso de la República, Decreto Legislativo N° 295, *Código Civil Peruano*, artículo N° 1790, Perú, entrado en vigencia el 14 de noviembre de 1984.

recaer los efectos de esta actividad en su esfera jurídica patrimonial con posterioridad.⁷⁶

Asimismo, mediante la sentencia recaída en la Casación Laboral N° 26279-2017 Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, se expone dos principales características del mandato: a) El servicio prometido consiste en una actividad tipo jurídico y no material, es decir, se orienta a ser una actividad dirigida al cumplimiento de negocios jurídicos; y b) Los efectos económicos son realizados por cuenta ajena, es decir, es el mandante el destinatario final tanto de las ventajas y desventajas económicas de la gestión desarrollada por el mandatario.⁷⁷

En ese mismo sentido, el jurista Palacios Martínez, señala que la especificidad del mandato se encuentra en el hecho de que la prestación consiste en una actividad de tipo jurídico y no material, como por ejemplo vender o adquirir un bien o concluir un contrato. El mandatario opera siempre con autonomía frente al mandante, esto permite distinguir al mandato del contrato de trabajo, ya que no se presenta el elemento principal de las relaciones laborales: la subordinación. También, con ello, se puede distinguir al mandato de la locación de servicios, la cual, se refiere a la ejecución de actos netamente materiales. Asimismo, el autor coincide en señalar que, la destinación subjetiva de los efectos económicos derivados de los actos que el mandatario cumple vienen realizados por cuenta ajena, en el sentido de que otro (y no el mandatario mismo) es el receptor final de utilidades o pérdidas económicas de la actividad desarrollada por el mandatario (llamada actividad gestora).

En el contrato de mandato, el mandatario estará obligado a: 1. A practicar personalmente, salvo disposición distinta, los actos comprendidos en el mandato y sujetarse a las instrucciones del mandante. 2. A comunicar sin retardo al mandante

⁷⁶ R. MORALES HERVIAS, "La irrevocabilidad del poder. A propósito de un inútil debate jurídico". *Revista Peruana de Jurisprudencia*, Año 7, N° 54, (2005), pp.49-85.

⁷⁷ Cas. N° 26279-2017-Lima, El Peruano de 01 de abril del 2019, p. 94.

la ejecución del mandato. 3. A rendir cuentas de su actuación en la oportunidad fijada o cuando lo exija el mandante. Una vez que se celebra el contrato de mandato, el mandatario se encontrará especialmente obligado a ejecutar personalmente el mandato, a comunicar la ejecución del mandato y a rendir cuentas del mismo.⁷⁸

Por la otra parte, el mandante está obligado frente al mandatario: 1. A facilitarle los medios necesarios para la ejecución del mandato y para el cumplimiento de las obligaciones que a tal fin haya contraído, salvo pacto distinto. 2. A pagarle la retribución que le corresponda ya hacerle provisión de ella según los usos. 3. A reembolsarle los gastos efectuados para el desempeño del mandato, con los intereses legales desde el día en que fueron efectuados. 4. A indemnizarle los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del mandato.

Es preciso señalar que existe una retribución en el contrato de mandato, por lo que, es un hecho ordinario que el mandato sea oneroso, y la presunción que de ello se sigue comporta que la gratuidad debe resultar expresamente. En el silencio de las partes, será sin más oneroso, y la medida de la compensación, si no está establecida, se determinará o a base de las tarifas o según los usos, o en su defecto, por el juez. Cuando nos encontramos frente a la gratuidad del mandato, se debe anotar que este puede derivar tanto del pacto expreso, como tácitamente de las circunstancias unívocas.⁷⁹

En nuestra doctrina se contemplan dos tipos de mandato: a) Mandato sin representación: Se trata del mandato propiamente dicho, en el cual el mandatario actúa en nombre propio, pero por cuenta e interés ajeno; y b) Mandato con representación: Se trata del mandato aunado a la figura jurídica de la representación, por lo que, el mandatario actúa en nombre y por cuenta del mandante, de forma que

⁷⁸ Congreso de la República, Decreto Legislativo N° 295, *Código Civil Peruano*, artículo N° 1793, Perú, entrado en vigencia el 14 de noviembre de 1984.

⁷⁹ E. PALACIOS MARTINEZ, *Código Civil comentado, Tomo IX*, Gaceta Jurídica, Lima, pp. 263-267, disponible en <<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>>, consultado el 14/01/2022.

su actuación surte los mismos efectos que si el acto lo hubiera celebrado este. Si el mandante ordena al mandatario adquirir una finca y le otorga el correspondiente poder, es el mandatario quien realiza materialmente la declaración de voluntad; pero como lo hace en nombre del mandante, el comprador será directamente éste.⁸⁰

En la vinculación laboral, a diferencia del contrato de mandato, existe una relación de dependencia del trabajador respecto del empleador, no pudiendo actuar el trabajador por cuenta propia y ajena a los intereses del empleador, por el contrario, existe una subordinación que limita la prestación personal de servicios a las órdenes que pueda impartir el empleador.

Sin embargo, en el contrato de mandato, el mandatario goza de autonomía para poder tomar decisiones durante la actividad gestora, lo cual supone una libertad para actuar que no es propia de las relaciones de trabajo, pues, aun cuando se presente una prestación personal y una contraprestación por la labor desempeñada, no se advierte la concurrencia de una subordinación, elemento que constituye el principal diferenciador entre una relación civil y una de origen laboral⁸¹

3. RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS EPD DE REPARTO A DOMICILIO Y SUS REPARTIDORES

A continuación, analizaremos las condiciones sobre las cuales se desarrolla el servicio prestado por los repartidores hacia la EPD Rappi, con la finalidad de poder esclarecer si es que la relación jurídica se encuentra dentro de un marco del derecho laboral o del derecho civil. De acuerdo a ello, en el artículo 1373° y 1374° del Código Civil peruano se señala que para perfeccionar un contrato de comercio electrónico es preciso contar con una oferta y la manifestación de voluntad de la contraparte de aceptar los términos dispuestos; en el contrato electrónico se cuenta con la oferta plasmada en una plataforma virtual dirigida a uno o varios interesados, la aceptación por el repartidor manifiesta la conformidad de la oferta y en consecuencia, el

⁸⁰ F. ARNAU MOYA, *Lecciones de Derecho Civil II: Obligaciones y contratos*, Universitat Jaume I, Valencia, 2009, p. 130.

⁸¹ Cas. N° 26279-2017-Lima, El Peruano de 01 de abril del 2019, p. 94.

perfeccionamiento del contrato de comercio electrónico. Por lo tanto, se puede afirmar la existencia de la configuración de una relación jurídica entre repartidor y EPD.⁸²

3.1. Términos y condiciones “Soy Rappi”⁸³

Las partes

La empresa Rappi pone en conocimiento público los términos y condiciones a cualquier sujeto que tenga la intención de ser parte de la empresa. En los términos y condiciones se les otorga a los repartidores la denominación de Rappitendero, siendo el mismo definido como un sujeto que voluntariamente va a prestar el servicio de forma autónoma. Por otro lado, se encuentra Rappi, quien se autodenomina una persona jurídica que es “...un tercero intermediario” entre los consumidores, quienes solicitan un servicio de encargo, y los Rappitenderos.

La relación jurídica

Se desprende del documento en análisis, que los Rappitenderos que acepten el servicio actuarán bajo “...su propia cuenta y riesgo como repartidores independientes en carácter de mandatarios...”. Por lo tanto, el Rappitendero ejecutará la gestión del encargo “...mediante un contrato de mandato” y el consumidor otorgará una remuneración como contraprestación económica al servicio otorgado, dicho pago podrá hacerse mediante el sistema de pago electrónico o en efectivo al momento de la recepción de los productos. Todo el proceso, inclusive el pago de la contraprestación, se llevará a cabo a través del acceso y uso de la Plataforma.

La Plataforma

La plataforma que se pone a disposición para el proceso antes expuesto, es de utilidad para realizar las siguientes acciones:

⁸² Congreso de la República, Decreto Legislativo N° 295, *Código Civil Peruano*, artículo N° 1373 y N° 1374, Perú, entrado en vigencia el 14 de noviembre de 1984.

⁸³ RAPPI INC., *Términos y condiciones “Soy Rappi”*, Perú, pp. 1-12, disponible en <<https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappitenderos-2/#:~:text=RAPPI%20no%20ser%C3%A1%20responsable%20por,perjuicios%20atribuibles%20a%20un%20tercero>>, consultado el 19/03/2022.

- i) Exhibir diferentes productos y servicios de consumo de forma publicitaria para que puedan servir de referencia a los Consumidores;
- ii) Facilitar el encuentro entre Consumidores y Rappitenderos para la realización del vínculo contractual arriba mencionado;
- iii) Permitir el uso de la plataforma de pagos en caso de ser necesario; y,
- iv) Servir como medio de envío de comunicaciones entre los Consumidores y los Rappitenderos.

Desvinculación explícita de laboralidad entre Rappi y los Rappitenderos

En los términos y condiciones en análisis, Rappi expone como una condición de uso la aceptación previa por parte del Rappitendero de que:

Rappi no presta servicios de reparto, mensajería, transporte de cualquier sustancia, productos o mercaderías, ni logística. No se considera a los Rappitenderos como empleados por Rappi, ni por ninguno de sus afiliados, bajo ninguna circunstancia. Tampoco se considerará que los servicios que realice el Rappitendero son encomendados por Rappi directamente. Los Rappitenderos se sujetan a los términos y condiciones más recientes que sean publicados por Rappi.

Registro

Rappi solicita que el Rappitendero posea un smartphone, o equivalente, con sistema operativo Android para conectarse a la plataforma. Dicho dispositivo debe ser proporcionado por el Rappitendero, no siendo en ningún caso proporcionado por Rappi. Asimismo, se determina que los costos relativos a la conexión de internet serán asumidos por el Rappitendero. Por lo tanto, cabría señalar que el instrumento principal de trabajo debe ser puesto a disposición por parte del repartidor.

Por otro lado, se solicita el llenado de un formulario de registro, que servirá para coordinar “una reunión introductoria con Rappi” donde se le asesorará para el uso de la plataforma. En ese sentido, dicha reunión introductoria podría calificarse como capacitación para el adecuado uso de la plataforma. Posterior a la reunión introductoria se le solicitará al repartidor proporcionar sus datos personales en un segundo registro, debiendo mantener actualizados los mismos.

Cuando ya haya finalizado el segundo registro, Rappi le proporcionará una cuenta personal con contraseña, que el repartidor podrá usar ingresando como usuario un apodo y la contraseña elegida. Esta cuenta otorgada tiene las características de ser: personal, única e intransferible. Por lo tanto, no podrá ser usada por más de una persona, cada persona solo podrá tener una única cuenta y no puede ser objeto de transferencia.

Es preciso señalar que Rappi va a reservarse: a) el derecho de corroborar los datos personales y de sancionar con suspensión, temporal o permanente, al Rappitendero cuyos datos no hayan podido ser validados, b) el derecho de poder denegar el registro a una persona, c) el derecho de darle de baja en cualquier momento y de forma unilateral.

Los Rappitenderos que prestan el servicio en una motocicleta previamente deben acreditar a Rappi todos los documentos y permisos necesarios para circular y estar habilitado para la efectiva prestación del servicio. Por ejemplo: licencia de conducir, placa del vehículo, seguro con póliza vigente, etc., siendo responsabilidad exclusiva del Rappitendero su posesión. Por lo que, Rappi deslinda responsabilidad ante cualquier siniestro y/o accidente que el Rappitendero tenga antes, durante o con posterioridad a la prestación del servicio “*a los consumidores*”.

Prestación del servicio

Los términos y condiciones señalan que el servicio que presta el Rappitendero consiste en enviar mercadería y/o cualquier tipo de producto de un lugar a otro. Además de especificar que el medio de transporte utilizado por el repartidor debe ser de propiedad del mismo o estar autorizado para su uso.

Se expone que el repartidor, en base a la demanda del servicio, podrá recibir de parte de los consumidores una solicitud de servicio, dependiendo de la ubicación y otros parámetros de la aplicación. No obstante, enfatiza que el repartidor podrá aceptar o rechazar la solicitud, dependiendo de su voluntad.

En el supuesto que el repartidor acepte la solicitud, el consumidor será notificado y podrá ponerse en contacto con el Rappitendero a través de un chat de la plataforma. El repartidor será monitoreado en tiempo real por el consumidor a través de la plataforma, desde que recoge el producto hasta que concluye con la entrega.

Por otro lado, en el supuesto que el repartidor rechace la solicitud, no tendrá consecuencia alguna y quedará libre para una siguiente solicitud. Rappi no garantiza la existencia de las solicitudes para la prestación del servicio.

Autonomía del Rappitendero

Se hace referencia al término autonomía entendida como la libertad total del Rappitendero para elegir el día, hora y lugar en la que se conectará a la plataforma, así como la elección de su zona de trabajo, no estando obligado a hacerlo de forma periódica o continua, sino cuando lo desee.

Obligaciones tributarias y de seguridad social

Al respecto de las obligaciones y cargas impositivas serán de responsabilidad del Rappitendero que acepte la realización del servicio.

Responsabilidad del Rappitendero

El Rappitendero es único responsable por el uso de la cuenta y la prestación de los servicios.

Seguridad y Salud

Es de cargo del Rappitendero la adquisición y uso de los elementos de seguridad, así como el cumplimiento de la normativa de tránsito, asumiendo la responsabilidad que derive de cualquier infracción normativa.

Vestimenta

Al respecto, el uso de la indumentaria identificada con Rappi es de uso facultativo, cabe señalar que podrán adquirir dicho vestuario de forma gratuita u onerosa.

Exclusividad

Asimismo, se deja estipulado que los Rappitenderos se encuentran en la libertad de prestar servicios con cualquier EPD de reparto, aún se encuentren conectados a la plataforma, dado que no existe una relación de exclusividad entre estos y Rappi.

Valor del servicio y propina

Se especifica que la totalidad del valor del servicio, en adición a las propinas, que otorgue el consumidor al Rappitendero serán abonados de forma íntegra a este último, no existiendo cobro o retención alguna de comisión o porcentaje por parte de Rappi.

Uso de la plataforma

El Rappitendero se compromete a hacer un uso adecuado y lícito de la plataforma, obligándose a:

- Prestar el servicio de forma personal, por lo que no podrá ni ceder ni subcontratar los servicios de terceros para la prestación del servicio.
- Responsabilizarse por los actos que cualquier otra persona realice con su cuenta personal.
- Usar para fines lícitos los elementos que le permiten prestar el servicio.
- No dañar el servicio o la plataforma, ni acceder a recursos restringidos.
- Guardar de forma segura y confidencial la contraseña de su Cuenta.
- No acceder y/o usar la Plataforma o prestar el Servicio con un dispositivo incompatible o no autorizado por Rappi.
- No intentar acceder, utilizar y/o manipular los datos de RAPPI, Consumidores, aliados de RAPPI y/u otros Rappitenderos.
- No introducir ni difundir virus informático o cualesquiera otros sistemas físicos o lógicos que sean susceptibles de provocar daños en la Plataforma y/o dispositivos de terceros, de los Consumidores, comercios u otros Rappitenderos.
- Contar con la totalidad de los elementos de seguridad y de las autorizaciones correspondientes para prestar los Servicios

Tarifas - Facturación

Los parámetros para fijar las tarifas del servicio a ser abonadas por el consumidor son determinados exclusivamente por Rappi, de acuerdo a: distancia, condiciones climáticas, y otros. El Rappitendero no tiene derecho a realizar protesta o queja al respecto.

El pago de la contraprestación del servicio puede ser con:

- *Tarjeta de crédito, débito o cualquier otro medio electrónico de pago:* En este caso, Rappi cobrará la tarifa y la propina por cuenta y orden del Rappitendero, siendo liquidado con posterioridad.
- *En efectivo:* En este caso, el Rappitendero cobrará en forma directa la tarifa del servicio y la propina al Consumidor, “...debiendo entregar dichas sumas,

conjuntamente con el valor de los productos abonados por el Consumidor, a Rappi para su posterior liquidación.”

La liquidación de los servicios y propinas se realizará cada 7 días por parte de Rappi. Si existiesen saldos a favor de los Rappitenderos, el abono de los mismos se realizará entre 5 a 10 días posteriores, mediante transferencia bancaria.

El Rappitendero puede percibir en efectivo además de la tarifa por el Servicio, el pago por parte del Consumidor de la factura de venta de los productos vendidos por los Comercios Aliados o los comercios no aliados, debiendo rendir y entregar a Rappi dichos montos, a través de los medios para ello autorizado. Dichos montos serán compensados en la liquidación a ser preparada por Rappi, y de corresponder saldos a favor del Rappitendero, se procederá con el abono a este último.

En los términos y condiciones se señala que “el Rappitendero es un repartidor autónomo e independiente, deberá emitir a favor del Consumidor el comprobante de pago respectivo por la totalidad del monto abonado por el Consumidor en relación con el Servicio prestado.”

Rappi ofrece el servicio de envío de un producto ofrecido por cualquier otro comercio diferente a los comercios aliados, si así lo solicita el consumidor. En ese supuesto, Rappi abonará, por cuenta y orden del consumidor, el precio del producto al comercio no aliado. Para ello, Rappi acreditará en la Tarjeta del Rappitendero el monto correspondiente al precio del producto a adquirir en dicho comercio no aliado.

A fin de definir con mayor precisión los alcances de un servicio de comercio electrónico Cadagnone y Martens refieren que la EPD será un simple intermediario en la medida en que su actividad facilite o solamente permita el intercambio de bienes o servicios; más no ejerza un control mayor que suponga la fijación de precios o el establecimiento de términos y condiciones sobre el desarrollo de la actividad prestada, puesto que, de lo contrario, la EPD no se limitaría a prestar un servicio de intermediación sino que además también prestaría el servicio subyacente de reparto⁸⁴.

⁸⁴ C. CODAGONE, *Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*, Institute for prospective technological studies digital economy, 2016, p. 13, disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/318007792_Scoping_the_Sharing_Economy_Origins_Definitions_Impact_and_Regulatory_Issues>, consultado el 03/01/2021.

Independencia de las partes

Se manifiesta que el Rappitendero asume toda la responsabilidad que surja con efectos de la prestación del servicio, sobre todo la que pudiere derivarse de sus propios actos u omisiones. Responde por los daños, pérdidas, roturas o extravíos en el transporte de cosas, eximiendo a RAPPI de toda responsabilidad ante cualquier reclamo efectuado por el consumidor o terceros.

Se expone explícitamente que las partes acuerdan que no tienen, ni tendrán una relación laboral de dependencia, ni subordinación, por lo que, son responsables individualmente por sus obligaciones contractuales, tributarias, laborales, previsionales y todas las que se deriven. A la aceptación de los términos y condiciones, el trabajador se reconoce como independiente.

3.2. Análisis de los elementos de laboralidad en los términos y condiciones “Soy Rappi”

En los términos y condiciones que la EPD de reparto a domicilio Rappi hace de conocimiento público se aprecia que existe una relación triangular entre: **i)** la plataforma tecnológica Rappi o tercero intermediario, **ii)** los Rappitenderos: quienes prestan el servicio y actúan en calidad de mandatarios y por último **iii)** los usuarios: quienes actúan en calidad de mandantes y son los deudores de la obligación.

El contrato entre los Rappitenderos y Rappi señala lo siguiente:

“Término 5.3.- Asimismo, las Partes establecen y acuerdan que el Rappitendero no tiene, ni en el futuro tendrá relación laboral de dependencia o subordinación con RAPPI, siendo ambas partes autónomas e independientes entre sí, por lo tanto, responsables individualmente por sus obligaciones contractuales, impositivas, laborales, previsionales, y todas aquellas derivadas de la legislación aplicable. Tampoco crean ningún contrato de sociedad, de mandato o de franquicia entre RAPPI y el Rappitendero, siendo que quien solicita el Servicio al Rappitendero es el Consumidor, perfeccionándose un contrato de mandato entre el Rappitendero y el Consumidor al momento de la aceptación de la prestación del Servicio por parte del

Rappitendero. El Rappitendero reconoce ser un trabajador independiente, y en virtud de esto, asume el riesgo que conlleva la prestación del Servicio a su exclusivo cargo.”

En efecto, se visualiza que, desde la definición de las partes, la EPD de reparto a domicilio se desvincula de forma laboral al Rappitendero, estableciendo su naturaleza de servicio dentro de una relación civil. Asimismo, la empresa al denominarse un mero intermediario no se vincula al repartidor de manera directa, dado que, se deja establecido como un ajeno a la relación principal entre el repartidor y el consumidor.

Del contrato suscrito que será analizado a continuación, se observa que si bien existen elementos que determinan la autonomía del trabajador, también reúne una serie de indicios que nos podrían llevar a concluir que a la luz del principio de primacía de la realidad sí existe una relación de naturaleza laboral.

i. Elemento personal en los términos y condiciones “Soy Rappi”

Mediante el contrato electrónico suscrito entre Rappi y los Rappitenderos , la plataforma afirma que el repartidor no se halla en una relación personal con la empresa, para tal efecto alega que estos pueden prestar servicios a diferentes empresas por lo que a manera de conclusión no existiría una relación personalísima y de exclusividad con la empresa, sin embargo el hecho que un trabajador preste servicios a varios empleadores no descarta el hecho de estar sujeto a la normativa laboral en caso se tenga la presencia de las características que definen al elemento personal en la relación laboral.

El elemento personalísimo en los términos del Contrato, se corrobora cuando los repartidores tienen la obligación de mantener una única cuenta específica y contraseña personal que permita ser identificado por la plataforma tecnológica; más aún si el acto de ceder o transferir la cuenta está proscrito en el contrato, pues si en caso Rappi detectase la cesión del contrato o el uso de varias cuentas activas con los mismos datos personales, como medida sancionatoria se aplica el cierre de todas las cuentas, lo que equivaldría un despido en un contexto en el que el trabajador ceda su labor a otras personas sin autorización del empleador.

En tal sentido la empresa tecnológica exige ciertos requisitos como un seguro de salud personal, un vehículo como herramienta de trabajo propio, la licencia de conducir que es personal y se requiere un título de propiedad del vehículo con la finalidad de identificar al repartidor además de brindarle seguridad al usuario, el SOAT, el uso de un dispositivo móvil propio y otros requisitos que permitan distinguir al Rappitendero. En tal sentido, de lo dispuesto por la empresa en sus Términos y condiciones resulta la existencia del elemento personalísimo puesto que el Rappitendero pone a disposición de la plataforma su propia actividad, no pudiendo ser sustituida por tercera persona conforme a lo estipulado en los siguientes términos:

“Término. - 1.4. La Cuenta es personal, única e intransferible, y está prohibido que un mismo Rappitendero registre o posea más de una Cuenta. En caso de que RAPPI detecte o razonablemente considere que distintas Cuentas contienen datos coincidentes o relacionados, podrá cancelar, suspender o inhabilitar todas las Cuentas relacionadas

Término. - 3.1. Prestar el Servicio para su uso personal, aceptando que no se encuentra autorizado ni tiene las facultades necesarias para ceder, cualquiera sea la forma, su Cuenta a un tercero, como tampoco podrá subcontratar los servicios de terceros para la prestación de los Servicios. No autorizar a terceros a usar su Cuenta, haciéndose completamente responsable por los actos que cualquier otra persona humana o jurídica realice a su nombre con o sin su consentimiento. No ceder ni transferir de otro modo su Cuenta a ninguna otra persona o entidad legal. No utilizar una cuenta que esté sujeta a cualquier derecho de una persona que no sea el Rappitendero sin la autorización adecuada.”

ii. Elemento remunerativo en los Términos y Condiciones de “Soy Rappi”

El contrato suscrito entre Rappi y los Rappitenderos sostiene lo siguiente sobre el elemento remunerativo:

“Término 2.8.- La totalidad del valor del Servicio y de la propina abonados por el Consumidor al Rappitendero corresponden a él y serán cobrados por el Rappitendero, no cobrando y/o reteniendo RAPPI suma, porcentaje o comisión alguna de dichos conceptos.

Término 4.2. En caso que el Servicio sea abonado por el Consumidor con tarjeta de crédito, débito o cualquier otro medio electrónico de pago, RAPPI cobrará la tarifa y la propina (esta última, en caso de corresponder) por cuenta y orden del Rappitendero, siendo liquidado conforme al punto siguiente. Por su parte, en caso de ser abonado el Servicio en efectivo, el Rappitendero cobrará en forma directa la tarifa del Servicio y la propina (en caso de corresponder) al Consumidor, debiendo entregar dichas sumas, conjuntamente con el valor de los productos abonados por el Consumidor, a RAPPI para su posterior liquidación de acuerdo a lo previsto en los presentes Términos y Condiciones.

Término 4.3. RAPPI realizará la liquidación de los Servicios y propinas cada 7 días. Luego del cierre de la liquidación, de haber saldos a favor de los Rappitenderos, los mismos serán abonados entre 5 y 10 días luego del cierre. Dicho pago será efectuado mediante transferencia bancaria a la cuenta que le indique el Rappitendero o por cualquier otro medio de pago que las partes acuerden.

Término 4.4. En tanto el Rappitendero puede percibir en efectivo además de la tarifa por el Servicio, el pago por parte del Consumidor de la factura de venta de los productos vendidos por los Comercios Aliados o los comercios no aliados, en la liquidación a ser preparada por RAPPI se podrán compensar estos últimos cobros que el Rappitendero debería rendir y entregar a RAPPI a través de los medios para ello autorizados, con la liquidación de los Servicios y propinas que RAPPI percibió, por cuenta y orden del Rappitendero, con tarjeta de crédito, tarjeta de débito u otros medios electrónicos de pago o en efectivo de acuerdo a lo previsto en los presentes Términos y Condiciones.”

La calificación del elemento remunerativo, constituye uno de los tres pilares para determinar la naturaleza laboral de la relación laboral entre la EPD de reparto a domicilio y sus repartidores; es así que en atención a lo dispuesto por el artículo 23° de la Constitución Política del Perú se señala que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento y la remuneración es efectuada por el beneficiario o acreedor de la prestación. De ahí que, en el contrato bajo estudio se tiene que la parte que se beneficia de la prestación realizada por el repartidor en un primer momento, es la EPD quien recauda las ganancias de la prestación para que, en el término de 7 días laborados, el repartidor perciba el íntegro de dinero por sus servicios como concepto de retribución.

Asimismo, la retribución otorgada por la EPD reúne las características de ser 1) patrimonial, pues se trata de dinero, 2) determinada, dado que, la plataforma fijará de forma unilateral, atendiendo a diferentes parámetros como la distancia o el clima, el monto que el Rappitendero percibirá, 3) ajena, dado que se pagará de forma independiente a la situación de la EPD, 4) tiene carácter alimenticio, puesto que mediante la retribución el repartidor podrá sostenerse, alimentarse a sí mismo y a sus dependientes o familiares, 5) es suficiente al corresponderse con el ingreso mínimo legal en caso trabaje 8 horas diarias y 6) es conmutativa y recíproca, porque es producto del servicio prestado por el repartidor bajo la información prestada por la plataforma.

iii. Elemento de subordinación en los Términos y Condiciones de “Soy Rappi”

La presencia del elemento de subordinación implica que se manifiesten las facultades del empleador sobre dirección, fiscalización y sanción, además de otros indicios de laboralidad. Al respecto, dentro de los términos y condiciones analizados se desprende que:

A. Facultad de dirección:

Dentro de los términos y condiciones de “Soy Rappi” destacan las siguientes cláusulas que ponen de manifiesto esta facultad:

“1.2. El Rappitendero deberá completar el formulario de registro para atender a una primera reunión introductoria con RAPPI donde se lo asesorará en todo lo relativo al uso de la Plataforma (en adelante, la “Reunión”).

1.7. Para poder acceder a la Plataforma y prestar los Servicios a los Consumidores, aquellos Rappitenderos que lo hagan con una motocicleta deberán acreditar a RAPPI todos los documentos necesarios para circular y poder realizar los Servicios solicitados por los Consumidores, como licencia de conducir, título del vehículo y seguro con póliza vigente, entre otros, debiendo asimismo cualquier Rappitendero (ya sea que preste los Servicios a pie, bicicleta motocicleta o cualquier otro medio) cumplir con la legislación aplicable a los fines de la prestación de los Servicios solicitados por los Consumidores, siendo su cumplimiento responsabilidad exclusiva del Rappitendero. RAPPI no será responsable de cualquier siniestro y/o accidente que tenga el Rappitendero antes, durante o con posterioridad a la prestación del Servicio a los Consumidores.

4.1. RAPPI fijará la tarifa del Servicio a ser abonada por el Consumidor según la distancia a ser recorrida para la prestación del mismo, las condiciones climáticas y otros parámetros a ser determinados en forma exclusiva por RAPPI, debiendo el Consumidor pagar dicho Servicio al Rappitendero.”

Por lo tanto, podemos extraer de los términos y condiciones analizados y de la situación real de los repartidores que la facultad de dirección se materializa en que:

a) Rappi organiza el encuentro entre los consumidores y Rappitenderos a través de la plataforma, b) Establece la forma de prestación del servicio en la etapa de registro a través de capacitación mediante una reunión inductiva, c) Exige el cumplimiento de requisitos específicos como la propiedad de un smartphone o equivalente con sistema operativo Android, la propiedad del medio de transporte utilizado, y permisos

correspondientes. d) Proporciona la información indispensable para la prestación del servicio, por ejemplo, el lugar, la hora, el detalle de la ejecución de la labor. e) La EPD proporciona un usuario y contraseña único que reúne tres características: personal, única e intransferible. e) Las liquidaciones de los pagos son confeccionadas por Rappi. f) Determina las tarifas de entrega considerando parámetros establecidos de forma unilateral g) La puesta a disposición de Rappi al Rappitendero de los productos elaborados h) Rappi decide respecto a las relaciones de mercado con negocios aliados y no aliados, selecciona los clientes e indica a los usuarios a atender. i) Rappi determina el monto final de la remuneración, la periodicidad del pago y la forma en el que se abonará al Rappitendero: Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma, puesto que, Rappi es quien abona la retribución a los repartidores, j) El Rappitendero otorga el íntegro de lo recaudado a Rappi, es decir, los frutos del trabajo pasan directamente al patrimonio de Rappi. k) El Rappitendero no realiza inversión en bienes de capital relevante, pues la inversión que constituye elemento esencial de la actividad contratada es la propia plataforma digital, la cual es puesta a disposición directamente por Rappi, l) Rappi proporciona al Rappitendero una tarjeta de crédito para que pueda comprar productos para el usuario que así lo requiera, m) Rappi es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos, etc.

B. Facultad de fiscalización:

Dentro de los términos y condiciones de “Soy Rappi” se pone de manifiesto esta facultad, dado que: a) Los Rappitenderos se encuentran geo localizados durante la prestación de servicios. Mientras el trabajador realiza su actividad está permanentemente localizado a través de un geo localizador GPS con el que se registran los kilómetros que recorre en cada servicio, pudiendo elegir la ruta a seguir hasta cada destino. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio. y b) Rappi controla el cumplimiento de las indicaciones requeridas por el usuario a través de la aplicación.

C. Facultad de sanción:

Rappi se reserva un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas, establecidas en la siguiente cláusula:

“3.1...Prestar el Servicio para su uso personal, aceptando que no se encuentra autorizado ni tiene las facultades necesarias para ceder, cualquiera sea la forma, su Cuenta a un tercero, como tampoco podrá subcontratar los servicios de terceros para la prestación de los Servicios. No autorizar a terceros a usar su Cuenta, haciéndose completamente responsable por los actos que cualquier otra persona humana o jurídica realice a su nombre con o sin su consentimiento. No ceder ni transferir de otro modo su Cuenta a ninguna otra persona o entidad legal. No utilizar una cuenta que esté sujeta a cualquier derecho de una persona que no sea el Rappitendero sin la autorización adecuada. No usar los elementos que le permiten prestar servicios a los Consumidores para fines ilícitos o que contravengan las buenas costumbres laborales y mercantiles. No brindar el Servicio con fines ilícitos, ilegales, contrarios a lo establecido en los presentes Términos y Condiciones, a la legislación aplicable, a la buena fe y al orden público, lesivos de los derechos e intereses de terceros incluyendo, sin limitación, el transporte de material ilegal o con fines fraudulentos. No tratar de dañar el Servicio o la Plataforma de ningún modo, ni acceder a recursos restringidos en la Plataforma. Guardar de forma segura y confidencial la contraseña de su Cuenta y cualquier identificación facilitada para permitirle el acceso y uso de la Plataforma como así también la prestación de los Servicios. No acceder y/o usar la Plataforma o prestar el Servicio con un dispositivo incompatible o no autorizado por RAPPI y por las autoridades correspondientes.”

Siendo esta reserva de derecho una manifestación del poder sancionador del empleador.

D. Otros indicios de laboralidad:

a) El repartidor no tiene ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Rappi y los comercios, ni en la relación entre Rappi y los clientes a los que sirven los pedidos. No contrata con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Rappi, y b) Existe ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del repartidor: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Rappi, en la que se encuentran restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio; y c) el repartidor realiza su actividad bajo esta marca ajena.

Por lo tanto, es evidente que Rappi realiza una actividad subyacente de reparto a domicilio de productos y mercancías, que organiza y dirige en su propio beneficio. Entonces, cabe precisar que el servicio de “intermediación” de Rappi se basa en la selección de repartidores no profesionales que utilizan su propio medio de transporte, a quienes se les proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos repartidores no estarían en condiciones de prestar servicios de reparto a domicilio y, por otro, las personas que deseen comprar cierto producto y que el mismo sea entregado en las direcciones que proporcionen tampoco podrían recurrir a los servicios que prestan los mencionados repartidores. En ese entendido, Rappi ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de la prestación de servicios del repartidor.

Asimismo, debe considerarse que este servicio de intermediación es parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es el servicio de entrega a domicilio, y, por lo tanto, no cabe dentro de una calificación de plataforma de proporción de información. En definitiva, Rappi no se limita a ser una aplicación de plataforma que conecta a usuarios y repartidores, sino que ejerce influencia determinante sobre las condiciones de la prestación de servicios efectuada por los repartidores, ejercitando hasta cierto

punto control sobre la forma como deben llevar a cabo el servicio a través de la reunión de capacitación inductiva, así como la valoración final del Rappitendero a través de sistemas de calificación por parte del usuario.

No tiene trascendencia que los repartidores no estén sometidos a un régimen de jornada y horario riguroso. La existencia de libertad de horario no excluye en todo caso la existencia de un contrato de trabajo. La libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario y por último, la no exclusividad tampoco es algo que impida que pueda calificarse como una relación laboral.

4. JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL RELACIONADA

La situación laboral de los repartidores ha revestido gran importancia en países de todo el mundo, por lo que, se ha visto necesario promulgar nuevas normas sobre la relación jurídica entre repartidores y las EPD que den respuesta a su situación precaria, principalmente durante la pandemia del COVID 19. A modo de ilustración , tenemos el caso de Irlanda que ha ampliado las prestaciones por enfermedad a todos los repartidores; en Estados Unidos y Finlandia se ha ampliado las prestaciones por desempleo a aquellos trabajadores por cuenta propia; En Brasil se ha extendido la protección en materia de seguridad y salud; en Francia el gobierno exige a las EPD de reparto a domicilio que asuman los costos de seguro de accidente y en Indonesia se ha reconocido prestaciones por accidente de trabajo y muerte, a los trabajadores de determinadas plataformas⁸⁵.

Actualmente, no existe en nuestro país una regulación específica que determine la naturaleza de la relación jurídica entre los repartidores y las EPD, lo que provocaría situarnos en una zona gris no regulada por el derecho laboral. Esta situación, origina un margen de desprotección y precarización laboral de dichos trabajadores, además de la evidente incertidumbre de la

⁸⁵ Organización Internacional del trabajo, Informe de referencia *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021, pp. 10. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf>, consultado el 25/02/2021.

autoridad judicial para tomar una decisión en un caso que implique determinar la existencia o no de la relación laboral entre ambas partes.

4.1. Fallos a favor

i. España

El fallo del Juzgado de lo Social N° 31 de Barcelona resolvió en contra de la empresa Deliveroo por vulnerar los derechos de los trabajadores al ser despedidos sin causa alguna. El Juez declaró lo siguiente:

“Quedó demostrado que el trabajador realizaba sus funciones a través de una plataforma virtual de la empresa Deliveroo que gestiona y administra a los empleados. Así mismo, el trabajador carecía de autonomía para gestionar su propia actividad; no se le permitían rechazar pedidos, debía acudir a un punto concreto al inicio del turno y volver una vez entregado el pedido; desconocía la identidad de los clientes que solicitaban el servicio; y recibía una retribución fija por servicio realizado, por último, la empresa decide siempre el precio de los servicios realizados por el trabajador, con independencia de la facturación.”⁸⁶

En adición a lo señalado en el párrafo precedente, en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N°5 de Valencia, a raíz de la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social, señaló que:

“Los verdaderos medios de producción en esta actividad no son la bicicleta y el móvil que el repartidor usa, sino la plataforma digital de emparejamiento de oferta y demanda, propiedad de la empresa y al margen de la cual no es factible la prestación del servicio.”⁸⁷

⁸⁶ STC Exp. N°193/2019, del 11 de junio del 2019, considerando tercero, disponible en <<https://documentacion.eu/jurisprudencia/sentencia-juzgado-de-lo-social-31-barcelona-11-de-junio-de-2019-riders-deliveroo/>>, consultado el 25/01/2021.

⁸⁷ STC Exp. N° 197/2019, del 10 de junio del 2019, considerando tercero y cuarto, disponible en <<https://vlex.es/vid/796936789>>, consultado el 26/01/2021.

De lo expuesto, se concluye que la plataforma digital es la herramienta necesaria e indispensable para conectar a usuarios y repartidores de los bienes y servicios. En ese mismo sentido, la Directiva 98/48/CE de la Comisión Europea, señaló que el servicio de reparto en el comercio electrónico era provisto gracias a la plataforma.⁸⁸

Después de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N°5 de Valencia, se dio el pronunciamiento de la Sala Social de Madrid en el caso 805/2020, en donde se determinó la existencia de una relación laboral entre repartidor y EPD, y se estableció los siguientes rasgos definitorios:

- a) *“Glovo cuenta con una organización empresarial propia y autónoma*
- b) *Glovo establece el precio y la forma del servicio*
- c) *Glovo ha establecido instrucciones, medios de control de la actividad desarrollada y no solo del resultado que le permiten controlar el proceso productivo mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante.*
- d) *El trabajador se somete a la dirección de la plataforma”⁸⁹*

De lo expuesto, se tiene que los repartidores son parte de la organización empresarial de Glovo, quienes desarrollan la actividad principal de la EPD de reparto, bajo las directrices establecidas por estos últimos, no cuentan con autonomía ni en la organización de la actividad ni al momento de decidir el pago por sus servicios, ni mucho menos la forma en la que llevarán a cabo la prestación de servicios, en todo momento se encuentran bajo las órdenes de la EPD y se da un control aún más estricto ya que la actividad realizada por el repartidor es monitorizada en tiempo real.

⁸⁸ Comisión Europea, *Directiva 98/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 20 de julio de 1998 que modifica la Directiva 98/34/CE*, EUR-Lex: Derecho de la UE, disponible en < <https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31998L0048> >, consultado el 21/01/2021.

⁸⁹ STC Exp. N° 805/2020, del 25 de septiembre del 2020, considerando 21, disponible en <<https://vlex.es/vid/849700129>>, consultado el 23/01/2022.

Por otro lado, el Juzgado de lo Social N°1 de Madrid declaró que los denominados falsos autónomos mantenían una relación de subordinación con la plataforma digital, por lo que, debían ser contratados bajo los alcances de la legislación laboral.⁹⁰ Así también, el Juzgado de lo Social N° 33 de Madrid reconoció que el trabajador no tenía capacidad de negociación ni contacto directo con el cliente, por lo que el trabajo no podría ser considerado independiente en razón a lo esgrimido por el Tribunal.⁹¹

En España, se consideró incluir a los repartidores en el estatuto de trabajador autónomo de la Ley 20/2007 vigente desde el 11 de julio de ese mismo año. Dentro de ese marco regulatorio se incorporó a los trabajadores que realizaban una actividad económica a título lucrativo de manera habitual, personal y directa para una persona física o jurídica que recibía al menos un 75% del total de sus ingresos de dicho empleador.

Al respecto, la Sentencia N°2924/2020 en su considerando sexto señaló las condiciones que debían tomarse en cuenta para otorgar la calidad de TRADE a un trabajador:

“a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros; b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente; d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.”⁹²

⁹⁰ STC Exp. N°130/2019, del 04 de abril del 2019, F.J. 4 al 7.

⁹¹ STC Exp. N° 53/2019, del 11 de febrero del 2011, F.J. 8, disponible en <<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059448.pdf>>, consultado el 04/03/2021.

⁹² STC Exp. N°2924/2020, del 25 de septiembre del 2020, considerando 6, disponible en <<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>, consultado el 22/10/2021.

ii. Unión Europea

De forma semejante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se pronunció sobre una relación de naturaleza similar a la de los repartidores con las EPD, en la Sentencia del TJUE del 20 de diciembre del 2017 en el Caso Uber Systems Spain SL vs Asociación Profesional Elite Taxi:

*“El servicio de intermediación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es el servicio de transporte que no corresponde a la calificación de un servicio de la sociedad de la información... El servicio de transportes engloba no solo el servicio como tal sino cualquier otro ligado de forma inherente en el desplazamiento de personal vinculado indisociablemente a un servicio de transportes”.*⁹³

La discusión en torno a la naturaleza jurídica del vínculo entre repartidores y las EPD ha sido objeto de debate, y para establecer que efectivamente estamos ante una relación laboral, el Tribunal de Madrid en el considerando cuarto del expediente de N°1353/2017 del 03 de setiembre del 2018 ha considerado los siguientes indicios:

“La asistencia al lugar de trabajo designado por el empleador, la inserción del trabajador en la organización del empleador quien programa y dirige la actividad del empleador, el hecho que el trabajador ponga a disposición del empresario el fruto percibido por los servicios prestados, la decisión del empleador de las relaciones de mercado o relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos

⁹³ STJUE Asunto C-434/15, del 20 de diciembre de 2017, F.J. 40-41, disponible en <<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1>>, consultado el 19/02/2022.

de la misma con arreglo a un criterio que guarde cierta proporción con la actividad prestada(...)”⁹⁴

iii. Argentina

Del mismo modo, en un fallo reciente, de fecha 30 de septiembre del 2021, el Tribunal del Trabajo N°2, de La Plata en segunda instancia, en el caso Ministerio de Trabajo vs Rappi Arg. S.A. dirimió que la naturaleza de las relaciones que ligan a la EPD de reparto a domicilio Rappi con los repartidores son contratos de trabajo, conclusión a la que se arribó luego de los procedimientos de inspección realizados por el Ministerio de Trabajo de Buenos Aires. El Tribunal señaló que: i) los repartidores se encuentran integrados a la estructura empresarial que es ajena al repartidor, ii) la empresa se vale de este trabajador para alcanzar sus objetivos económicos, y por último, iii) la prestación de servicios se realizaba a cambio de una remuneración con lo que se verificó el componente de ajenidad y dependencia, fundamentos que crearon certeza a los administradores de justicia del Tribunal de La Plata.⁹⁵

4.2. Fallos en contra

Contrario al análisis realizado sobre el reconocimiento del vínculo laboral entre repartidores y plataformas digitales, tenemos la existencia de otras posturas de autoridades judiciales que consideran que esta relación está enmarcada dentro de un empleo independiente que solo complementa el ingreso de los hogares y constituye el acercamiento a una vida laboral de trabajadores en búsqueda de oportunidades que no requieren ni aptitud, calificación para el puesto ni mucho menos control por parte del empleador.

Aunado a ello, se tiene que las EPD se desligan efectivamente de la relación jurídico laboral encajando su actividad en la contratación civil, niegan la existencia de un vínculo laboral con los repartidores, afirmando ser meras plataformas de intermediación reguladas bajo las normas del ordenamiento civil, específicamente el artículo 1790° del código civil referido

⁹⁴ STC Exp. N° 1353/2017, del 3 de setiembre del 2018, considerando cuarto, F.J. 10, disponible en <<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058832.pdf>>, consultado el 26/10/2021.

⁹⁵ STC Causa N°49.930, del 30 de setiembre del 2021, disponible en <<https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/098/505/000098505.pdf>>, consultado el 21/02/2022.

al contrato de mandato, en base al cual el repartidor independiente presta sus servicios a la EPD realizando su tarea con plena autonomía.

i. España

La sentencia del 19 de septiembre del 2019, emitida por la Sala Social de Madrid bajo el expediente 715/2019, nos permite forjar un juicio respecto a algunos criterios que deberían considerarse sobre la actuación del repartidor que permite concluir que el servicio prestado es realizado efectivamente de forma autónoma tal y como afirma la EPD. El Tribunal falla en contra de los repartidores al analizar la realidad material de la relación y en su apartado 3 señala lo siguiente:

“La naturaleza de los contratos no se califica por el nomen iuris sino que ha de atender a la realidad material de la relación, pero en el caso presente no se ha demostrado que la realidad material de la relación fuera diferente de la realidad formal; antes al contrario, se ha demostrado que la prestación de servicios se realizaba en la forma que aparece descrita en esos contratos... El demandante no tenía jornada ni horario. Él decidía la franja horaria en la que deseaba trabajar, elegía los pedidos que le interesaban y rechazaba los que no quería, decidía con libertad la ruta a seguir hasta cada destino, no tenía obligación de comenzar o finalizar su jornada en una determinada hora, la Empresa no le imponía la clase o número de pedidos que tenía que hacer ni la ruta para llevarlos a cabo, el pedido se realizaba siguiendo las instrucciones dadas por el cliente final -no por GLOVO-, entrando el repartidor en contacto directo con el cliente una vez aceptado el pedido. El actor decidía el cómo, el dónde y el cuándo de la prestación de servicios, tenía el dominio completo de su actividad y podía incluso desistir de un servicio previamente aceptado a mitad de ejecución sin sufrir por ello penalización alguna. La demandada no tiene poder disciplinario sobre el actor más allá del desistimiento del propio contrato en el caso de que no se realizaran servicios (elemento consustancial a cualquier contrato bilateral), y de una pequeña 'penalización' en su puntuación de la que más adelante hablaremos. La inexistencia de poder disciplinario es consecuencia de la capacidad de auto-

*organización. El geo localizador GPS no era un instrumento de control de la Empresa, sino la forma de contabilizar el kilometraje para su posterior abono en la factura siguiente. No consta que se utilizara para controlar la ruta elegida por el actor en cada recado”*⁹⁶

El análisis efectuado por el Tribunal de Madrid, permitió establecer que la plataforma no era un instrumento de control, sino más bien una herramienta que le permite al trabajador autónomo decidir a quién prestará sus servicios, la calidad de su prestación determinará la preferencia frente a otros trabajadores, y de ninguna forma es un sistema que sanciona ya que todos los trabajadores al fin y al cabo pueden prestar sus servicios.

El Tribunal español consideró que el repartidor es un autónomo que presta sus servicios bajo su propia cuenta y riesgo y que, si bien la plataforma digital establece ciertas condiciones de la prestación del servicio, al final quién decide el modo cómo ejecutarlo es el repartidor quién no se encuentra sujeto a un jefe inmediato, así también se tiene el hecho que su remuneración es proporcionalmente al resultado o servicio prestado más no a la fuerza de trabajo dispuesta por este. De igual forma, la EPD no retiene el ingreso neto, solamente una comisión por la intermediación realizada, el trabajador no tenía que justificar sus ausencias, sólo comunicarlas a la Empresa. Tampoco decidía la demandada los días de descanso del trabajador, el trabajador podía interrumpir su actividad. Finalmente, no existe pacto de exclusividad entre las partes, pudiendo el actor prestar servicios simultáneamente para otras empresas.⁹⁷

Después de señalar los argumentos generales de los Tribunales para declarar la inexistencia de una relación laboral, corresponde citar los criterios específicos en los que se basan los Tribunales para desestimar las demandas interpuestas por lo repartidores, como en el caso de la sentencia N° 215/2019 del 14 de junio del 2019

⁹⁶ STC Exp. N°715/2019, 19 de septiembre de 2019, F.J. 3, disponible en <<https://graduadosocialmadrid.org/novedades/95-novedades/327-ts-j-madrid-sala-de-lo-social-sec-4-s-19-09-2019-n-715-2019-rec-195-2019>>, consultado el 06/04/2021.

⁹⁷ STC Exp. N°3042/2018, del 03 de septiembre del 2018, considerando quinto, disponible en <<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/fa259a801e2ea6e1/20180926>>, consultado el 20/01/2022.

expedida por el Tribunal de Salamanca en la que declara infundada la demanda al considerar inexistente el elemento de ajenidad y dependencia. Respecto a la sentencia en mención, cabe indicar que la inexistencia del elemento de ajenidad en los medios se corroboraba en el hecho de que los repartidores utilizaban sus vehículos propios y teléfono móvil.⁹⁸

ii. Chile

De forma semejante, en un fallo reciente de fecha 02 de octubre del 2021, el Primer Juzgado de Trabajo de Santiago rechazó la demanda del repartidor Jorge Morillo Escalante de Rappi sobre declaración de reconocimiento de relación laboral, nulidad de despido y despido injustificado. El Juzgador alegó que si bien existía una relación contractual entre repartidor y la EPD de reparto a domicilio Rappi no se acreditó su naturaleza laboral, se determinó que la relación era de carácter civil ya que el repartidor no se encontraba sujeto a horarios ni recorridos fijos, toda vez que el usuario era quien fijaba el recorrido y quién determinaba el horario en última instancia era el repartidor.⁹⁹

Finalmente, señala el abogado Diego Lizama que el 29 de mayo de 2020 una serie de riders demandaron a la empresa Pedidos Ya Chile S.A. argumentando que existía una relación de trabajo entre ambas partes aseverando, en definitiva, la existencia de un vínculo de subordinación. Asimismo, los riders alegaron que la desconexión de la plataforma ocasionada con fecha 25 de abril de 2020 sería un despido antisindical producto de una serie de acontecimientos ocurridos durante el mes de abril de 2020 donde éstos habrían sido desconectados de la aplicación por una movilización que reclamaba una mejora en las remuneraciones percibidas por el repartidor. En consecuencia, los demandantes dedujeron una acción de despido antisindical, tutela de derechos fundamentales, y cobro de prestaciones en sede laboral. La jueza esbozó varios

⁹⁸ STC Exp. N° 215/2019, del 14 de junio del 2019, F.J. 3 y 4, disponible en <<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b3b3c8f3d475bb86/20190701>>, consultado el 08/09/2021.

⁹⁹ STC Exp. N° 5008-2020, del 02 de octubre del 2021, F.J. 6 y 7, disponible en <<https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/10/Vea-texto-de-la-sentencia-1o-Juzgado-de-Letras-del-Trabajo-Rol-N-5008-2020.pdf>>, consultado el 21/02/2022.

motivos para declarar la inexistencia de una relación laboral. En primer lugar, porque los demandantes podían elegir libremente su jornada de prestación de servicios. En segundo lugar, porque no existió ningún medio de prueba proveído por los riders que diera cuenta que la empresa establecía alguna sanción disciplinaria en contra de éstos. En tercer lugar, porque tampoco se pudo probar que existía control o supervigilancia de la compañía a los riders. Y, por último, porque los elementos necesarios para prestar los servicios siempre fueron proveídos por éstos.¹⁰⁰

5. ACTUALIDAD NORMATIVA SOBRE LAS EPD DE REPARTO A DOMICILIO

5.1. En el Perú

En el Perú, actualmente no existe una norma que regule la situación jurídica de los repartidores de las EPD de reparto a domicilio, no obstante, se han presentado dos proyectos de Ley que buscan brindar beneficios laborales a los repartidores de plataformas digitales, ante la notoria crecida del mercado de delivery y en medio de la crisis sanitaria debido a la pandemia del COVID-19. El primero, es el Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicio de reparto o movilidad mediante plataforma digital, presentado ante el Congreso por el congresista Daniel Oseda Yucra, el 22 de abril del 2021. El segundo, es el Proyecto de Ley N° 018-2021-CR que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, presentado ante el Congreso por la congresista Susel Ana María Paredes Pique, el 12 de agosto del 2021.

Por un lado, el Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR, cuyo estado se encuentra “aprobado por la comisión del Congreso de la República”, tiene como finalidad que se reconozca la naturaleza laboral subordinada de la relación jurídica entre repartidor y EPD, en donde la prestación de los servicios se da con ciertas particularidades de horario y remuneración,

¹⁰⁰ D. LIZAMA, “El 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago señala la inexistencia de una relación de trabajo entre riders y Pedidos Ya”, *Alerta laboral Lizama Abogados*, Mayo 2021, pp. 1-2, disponible en <https://www.lizamabogados.cl/wp-content/uploads/2021/05/Alerta_laboral-Inexistencia_Relacion_Pedidos_Ya_Riders.pdf>, consultado el 21/02/2022.

por lo que el Proyecto de Ley en mención exige que el Estado Peruano reconozca condiciones mínimas laborales para el trabajador como: i) Seguro de salud, ii) que la retribución por el servicio prestado no pueda ser menor del 90% de la ganancia, iii) que la EPD amortice al trabajador 1 UIT anual por costos de revisión del vehículo, indumentaria de trabajo, el costo de los contratos de seguro y el mantenimiento del vehículo y finalmente iv) Pago de utilidades.¹⁰¹

Por otro lado, el Proyecto de Ley N°018-2021-CR, cuyo estado se encuentra “en comisiones de Trabajo y Seguridad Social”, tiene como finalidad que se identifique como trabajador al repartidor de la EPD que presta sus servicios bajo subordinación y dependencia de la plataforma tecnológica a cambio de una remuneración, por no menos de 4 horas diarias o 20 horas semanales, y una vez cumplido dichos requisitos el Estado Peruano deberá reconocerle los beneficios laborales del Régimen laboral de la actividad privada como i) el repartidor estará bajo un contrato a plazo indeterminado y de naturaleza discontinua, ii) su jornada laboral no deberá de exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales sino será considerado como tiempo extra y gozará del pago correspondiente, iii) seguro de salud, accidentes, invalidez, responsabilidad civil por daños ante terceros iv) Seguro de daños, reparación y/o reposición de los implementos de trabajo, v) protección frente a actos de hostigamiento, vi) respeto a la libertad de asociación y por último vii) la expedición de constancias de trabajo. Además, dicho Proyecto de Ley establece tanto el contenido del contrato de trabajo como el deber de la EPD de llevar un Registro de todos los repartidores y exhibirlo ante la Autoridad de Trabajo o Autoridad judicial en caso sea requerido.¹⁰²

5.2. En España

La problemática en torno al vínculo laboral entre las EPD y los repartidores ha incidido en gran parte de países de todo el mundo donde el modelo de negocio se ha establecido. Uno

¹⁰¹ Comisión de Trabajo, Proyecto de Ley N° 7567-20220-CR que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicio de reparto o movilidad mediante plataforma digital, pp. 1-4, disponible en <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07567-20210422.pdf>, consultado el 01/03/2022.

¹⁰² Comisión de Trabajo, Proyecto de Ley N°018-2021-CR que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, pp.1-6, disponible en <<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NDc=/pdf/PL-00018>>, consultado el 01/03/2022.

de los primeros países en donde se ha cuestionado la situación es España, en donde se emitieron una gran cantidad de fallos, tanto a favor como en contra del establecimiento de una relación laboral, culminando todo en la unificación doctrinaria esgrimida en la STS 805/2020 por el Tribunal Supremo Español de fecha 25 de septiembre del 2020. En consecuencia, los legisladores españoles han promulgado el Real Decreto-ley 9/2021 el 12 de mayo del 2021, dicha normativa busca garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales. El real decreto ley cuenta con un artículo y dos disposiciones finales que precisa el derecho de la información de la representación de trabajadores en el entorno laboral digitalizado, así como la regulación de la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. La disposición adicional vigesimotercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 ahora deja establecida la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, de forma directa, indirecta o implícita mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital, por lo tanto, se introdujo a todos los repartidores dentro del régimen general laboral español¹⁰³. Dicha norma entró en vigencia tres meses después de su promulgación, es decir, oficialmente el 12 de agosto del 2020.

Por otro lado, siguiendo los pasos de la ley rider española, el 6 de enero de 2021, la Comisión de la Unión Europea publicó una evaluación inicial del impacto de esta iniciativa, y el 9 de diciembre del 2021 se publicó la “Directive Of The European Parliament And Of The Council on improving working conditions in platform work”. La directriz por la Comisión Europea, gira en torno a 3 ejes:

“Relación laboral: Bruselas pretende garantizar que las personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales reciban el estatus de "asalariados". De esta manera

¹⁰³ Boletín Oficial del Estado de España del 12/05/2021, Núm 113, Sección i, P 56733, disponible en <<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/dof/spa/pdf>>, consultado el 13/03/2022.

tendrían derecho a un salario mínimo, bajas por enfermedad, negociación colectiva o una mejor protección en caso de accidente.

Gestión del algoritmo: La directiva aumenta la transparencia en el uso de algoritmos por parte de las plataformas digitales, garantiza el control humano sobre su respeto a las condiciones laborales y da derecho a impugnar las decisiones automatizadas.

Mayor transparencia y trazabilidad: La propuesta de la Comisión busca lograr más transparencia en torno a las plataformas, aclarando las obligaciones existentes de declarar el trabajo a las autoridades nacionales y pidiendo a las plataformas que pongan a disposición de las autoridades nacionales información clave sobre sus actividades y las personas que trabajan a través de ellas.”¹⁰⁴

Por el momento, la Comisión tras la publicación de esta directiva aún tendrá que recabar el apoyo de los países de la Unión Europea y del Parlamento Europeo antes de convertirse en ley. Este proceso se puede prolongar hasta 2 años.

¹⁰⁴ Comisión Europea. “Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work”. p. 3, disponible en <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6620>, consultado el 9/12/2021.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se corroboró la hipótesis planteada en el trabajo de investigación sobre la existencia de una relación laboral entre las EPD de reparto a domicilio y los repartidores que trabajan para estas. Se ha comprobado, puesto que, en los términos y condiciones de los contratos electrónicos que suscriben las partes y de los hechos que se materializan en la prestación efectiva del servicio, se presentan los **tres elementos esenciales de la relación laboral**: prestación personal, remuneración y subordinación; **y principales indicios de laboralidad**: Cero intervención del repartidor en los acuerdos entre la EPD y los comercios o los usuarios de la plataforma digital limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por las EPD, ajenidad en los medios y el trabajo del repartidor bajo marca ajena.

SEGUNDA. Se verificó que la actividad de las EPD de reparto a domicilio se adscribe dentro de la economía digital colaborativa de corte capitalista en la que la plataforma no solo actúa como intermediario entre el usuario y el repartidor, sino que además presta el servicio subyacente de reparto, siendo este el giro principal del negocio. Se evidencia que las EPD cumplen las características principales de la economía digital: circulación de información relevante (acceso, procesamiento y uso de datos) para el negocio en uso de las TIC y la flexibilidad en el proceso productivo (Rotación laboral, tercerización, horarios impredecibles, salarios variables e individualizados y fragmentación del proceso productivo).

TERCERA Se ha comprobado que los términos y condiciones de los contratos electrónicos que suscriben las partes y de los hechos que se materializan en la prestación efectiva del servicio, no se trata de una contratación civil, ni como contrato de prestación de servicios, ni mandato, ni otros; se concluye que, en la realidad de los hechos, es un contrato de trabajo.

CUARTA. Se determina que los principales argumentos establecidos en la jurisprudencia internacional para reconocer una vinculación de naturaleza laboral entre las EPD de reparto a domicilio y sus repartidores, son: a) Las EPD cuentan con una organización empresarial propia y autónoma, por lo tanto, establecen el precio y la forma del servicio unilateralmente, sin intervención del repartidor. b) Las EPD establecen instrucciones, medios de control de la actividad desarrollada, y no solo del resultado, que le permiten controlar el proceso productivo

mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante, c) El repartidor se somete a la dirección de la plataforma, y d) El rol del repartidor es indispensable del que se vale la empresa para llevar a cabo su actividad principal.

QUINTA. Se observa que no existe pronunciamiento oficial en el Perú, ni normatividad vigente al respecto de la naturaleza jurídica del vínculo entre las EPD de reparto a domicilio y sus repartidores, encontrándose estos últimos prestando el servicio en condiciones de precariedad laboral, con beneficios socio-laborales y de seguridad social inexistentes.

SEXTA. Se observa que se ha comprobado la sustracción disimulada de las EPD de reparto a domicilio de la normatividad laboral, desvinculándose de sus obligaciones, y vulnerando el derecho de los repartidores de acceder a un puesto de trabajo digno, en tal sentido, resulta imperativo aprobar y promulgar una ley que reconozca explícitamente su estatus jurídico laboral, con ello, el gozar de los derechos y beneficios que corresponden a un trabajador. Además, se regule de forma especial el horario de trabajo entre las partes.

SUGERENCIA

Luego del análisis efectuado en el presente estudio se concluyó que efectivamente la relación jurídica que une a ambas partes es de naturaleza laboral, por lo tanto, dada la especial circunstancia de prestación del servicio y tomando en cuenta la finalidad del derecho del trabajo, que es i) regular todos aquellos aspectos vinculados con la relación laboral tales como los beneficios laborales, tipos de contratos, remuneración y ii) la defensa de los intereses del trabajador en una relación de desigualdad frente a su empleador, es que se propone que se elabore un régimen especial de trabajo para los repartidores de las EPD de reparto a domicilio en nuestro país, que brinde beneficios laborales que correspondan al régimen general de la actividad privada, no obstante, permita mantener las características flexibles del trabajo de repartidor de plataforma digital, en especial atención la flexibilidad de horario laboral. Todo ello con el objetivo de salvaguardar la dignidad y derechos básicos de los trabajadores que se dedican a esta actividad y no desalentar la inversión privada en el sector de las EPD.

PROPUESTA LEGISLATIVA

PROYECTO DE LEY

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad, las personas que realizan la actividad de reparto a domicilio o *delivery* a través de plataformas digitales, se encuentran prestando servicios bajo contratos civiles, evidenciándose desvinculación laboral por parte de las empresas que gestionan dichas plataformas digitales, lo que ha derivado en que dichos trabajadores laboren en condiciones de precariedad laboral.

Existe una necesidad de protección evidente del sector al estar expuestos a robos, accidentes mortales y beneficios laborales inexistentes. Nuestro país carece de normatividad que obligue a las empresas que gestionan plataformas digitales de reparto a domicilio a asumir las obligaciones que como empleador le corresponden para con los repartidores, además, no existe un registro oficial de las diversas plataformas digitales y aplicativos móviles que ejecutan sus actividades en nuestro territorio impidiendo un control efectivo de la situación de los repartidores.

Asimismo, conforme al estudio de campo denominado "Delivery y Empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso Lima - Perú", se debe considerar que el número de trabajadores en Perú-Lima se duplicó durante la pandemia del COVID 19, coincidiendo con diversos estudios en que los asuntos laborales referidos a obligaciones previsionales, cobertura de salud, fuente de ingresos estable y otros, recaen exclusivamente sobre el repartidor, excluyéndolo disimuladamente de la protección que le brinda la normatividad laboral vigente.

Cabe resaltar que se han esgrimido argumentos en la jurisprudencia internacional para reconocer una vinculación de naturaleza laboral entre las EPD de reparto a domicilio y sus repartidores, los que principalmente son: a) Las EPD cuentan con una organización empresarial propia y autónoma, por lo tanto, establecen el precio y la forma del servicio unilateralmente, sin intervención del repartidor. b) Las EPD establecen instrucciones,

medios de control de la actividad desarrollada, y no solo del resultado, que le permiten controlar el proceso productivo mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante, c) El repartidor se somete a la dirección de la plataforma, y d) El rol del repartidor es indispensable del que se vale la empresa para llevar a cabo su actividad principal.

En ese sentido, es de suma importancia que tanto los poderes del Estado encargados aborden la problemática sobre la naturaleza jurídica del vínculo entre las empresas que gestionan plataformas digitales de reparto a domicilio y sus repartidores.

II. EFECTOS SOBRE LA LEGISLACIÓN

El presente proyecto tiene como objetivo aclarar la situación jurídica del vínculo laboral entre las empresas que gestionan plataformas digitales de reparto a domicilio y sus repartidores, cumpliendo con la función tuitiva del Derecho Laboral y velando por el respeto de los derechos fundamentales laborales reconocidos en la Constitución Política de nuestro país. En ese sentido, la presente propuesta no es contradictoria con la Constitución Política del Perú y los efectos que generaría sobre la legislación van acorde a los principios recogidos en la carta magna.

III. ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIO

Al respecto, el reconocimiento de la naturaleza laboral del vínculo entre las empresas de plataformas digitales de reparto a domicilio y sus repartidores va a ser beneficiosa para los trabajadores que se dedican a dicha actividad, protegiendo a este sector de abusos que conlleva la informalidad. Por su parte, las empresas que gestionan dichas plataformas digitales que se encuentren operando dentro del territorio nacional deben cumplir con la normatividad vigente adaptando su modelo de negocio para asumir las obligaciones que como empleador le corresponden.

Por otro lado, la presente propuesta no afecta el presupuesto del Estado, por lo que no requiere el empleo de recursos extraordinarios del Tesoro Público.

IV. FORMULA LEGAL

PROPUESTA DE APLICACIÓN JURÍDICA

PROYECTO DE LEY

LEY N°

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

LEY DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE LOS REPARTIDORES DE LAS EMPRESAS QUE GESTIONAN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO A DOMICILIO

ARTICULO 1.- Declárese que el vínculo jurídico entre las empresas que gestionan plataformas digitales (EPD) de reparto a domicilio y sus repartidores tiene naturaleza laboral.

ARTICULO 2.- La relación laboral entre las EPD de reparto a domicilio y sus repartidores se regula bajo los lineamientos establecidos para el régimen general de la actividad privada – Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, normas conexas y las especiales de la presente ley.

ARTICULO 3.- En el sistema de trabajo de plataformas digitales de reparto, por acuerdo escrito de las partes, se puede establecer una jornada de trabajo variable. Se debe entender por jornada de trabajo variable la posibilidad del repartidor de conectarse a la plataforma digital en un horario flexible, siempre y cuando cumpla con la jornada pactada en el contrato.

ARTICULO 4.- Los contratos de trabajo a plazo fijo en este régimen especial, pueden celebrarse y renovarse hasta un plazo máximo de ocho años.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERO: La presente ley entrará en vigencia a los 60 días de su publicación en el diario oficial “El Peruano”.

Comuníquese al señor presidente constitucional de la república para su promulgación.

En Lima, a los cuatro días del mes de abril del año dos mil veintidós.

Presidente del congreso de la república.

Primer vicepresidente del congreso de la república.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

- AÑEZ HERNÁNDEZ C., “Subordinación, flexibilización y relaciones laborales encubiertas”, *Revista Venezolana de Gerencia*, Venezuela, 2014, vol. 19, N°67, disponible en <<https://www.redalyc.org/pdf/290/29031856007.pdf>>.
- ARAGÓN J., Notas sobre ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo, *Gaceta Sindical*, disponible en <<http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/048737NotasSobreNueva.pdf>>.
- ARIAS SCHREIBER M., *Exégesis del Código Civil peruano de 1984*, Tomo I, Gaceta Jurídica, Lima, 2006.
- ARNAU MOYA F., *Lecciones de Derecho Civil II: Obligaciones y contratos*, Universitat Jaume I, Valencia, 2009.
- BARRETO MUGA A., *Manual Teórico Práctico del Derecho de los Contratos Civiles y Mercantiles*, Fecat, Lima, 1966, 7ma. Ed.
- BELTRÁN PACHECO J., *Contratos Nominados: Locación de Servicios*, Tomo IX, Gaceta Jurídica, Lima, 2007, 2ª edición, disponible en <<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>>.
- CASTILLO L., *Elementos de una teoría general de los Derecho Constitucionales*, Palestra, 2007, Lima.
- CIANCIARDO J., “El conflictivismo en los derechos fundamentales”, *EUNSA*, Pamplona, 2000, disponible en <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1906/Contenido_constitucional_derecho_trabajo_proceso_amparo.pdf?sequence=1>.
- COCOMA R., ¿Qué es la economía digital?, *U de Cataluña*, agosto 2020, España, disponible en <<https://www.youtube.com/watch?v=P34FL2xzmjM>>.
- CODAGONE C., *Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*, Institute for prospective technological studies digital economy, 2016,

disponible

en:

<https://www.researchgate.net/publication/318007792_Scoping_the_Sharing_Economy_Origins_Definitions_Impact_and_Regulatory_Issues>.

- CRUZ VILLALÓN J., "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1994, N°. 13.
- CULQUI FERNÁNDEZ A. Y GONZÁLES TORRES A., "El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú", *Revista Derecho & Sociedad*, 2016, disponible en <<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>>.
- DEL AGUILA A., "La economía digital y su impacto en la empresa: bases teóricas y situación en España", *Boletín Económico de Ice* N°2705, 2001, disponible en <<https://core.ac.uk/download/pdf/13270022.pdf>>.
- DÍAZ VARGAS J., "El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales de la función pública", *Documentos de Investigación en derecho*, 2012 N° 13, 1° ed., disponible en <<http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/90?show=ful>>.
- DOMENECH PASCUAL C., "La regulación de la economía colaborativa (Uber contra el Taxi)", *Revista CEFLEGAL*, Valencia, 2015, disponible en <<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/54302/112244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.
- GONZÁLES RAMÍREZ L., *Modalidades de contratación laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2013, 1°ed.
- HERNÁNDEZ RUEDA L., "Poder de dirección del empleador", *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, disponible en <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>>.
- HESSE K., *Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*, 20 Auflage. Heidelberg, 1995, citado por Maurer, H. Staatsrecht. C. H. Beck'sche, Munich, 1999.
- LAURA H., "Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo subordinado en contextos de

- tercerización productiva”, La Plata, 2012, disponible en <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Henry.pdf>.
- LIZAMA D., “El 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago señala la inexistencia de una relación de trabajo entre riders y Pedidos Ya”, Alerta laboral Lizama Abogados, Mayo 2021, disponible en https://www.lizamabogados.cl/wp-content/uploads/2021/05/Alerta_laboral-Inexistencia_Relacion_Pedidos_Ya_Riders.pdf >.
 - MONTOYA MELGAR A., Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2005, 26va ed.
 - MORALES HERVIAS R., "La irrevocabilidad del poder. A propósito de un inútil debate jurídico". Revista Peruana de Jurisprudencia, Año 7, N° 54, (2005).
 - MORENO G. Y JESÚS M., “Crisis del Contrato de Trabajo”, Revista de Derecho Social, N° 2, 1998, citado por B. Muñoz García, “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Chile, N° 17, Vol. 9, 2018, disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/50380/52842/> >.
 - NEVES MUJICA J., Introducción al derecho del trabajo. Lima, 2018, citado por PUNTRIANO ROSAS C., “El principio de primacía de la realidad frente a las plataformas digitales”, Soluciones Laborales, 2021año 14, N° 159.
 - OJEDA ÁVILES A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, Revista Tribuna social, 2017, N°195, disponible en <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/54886/Ajenidad,%20dependencia%20o%20control.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
 - OLEA A., Introducción al Derecho del Trabajo, citado por Ojeda Áviles A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, Revista Tribuna social, 2017, N° 195, disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/54886/Ajenidad,%20dependencia%20o%20control.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

- PACHECO JIMÉNEZ M., “La Web 2.0 como instrumento esencial en la economía colaborativa: Auge de negocios de dudosa legalidad”, Revista CESCO de Derechos de Consumo, España, N°17, 2016 citado en Vallefin L., “¿Inflando el Glovo?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente”, Revista Derechos en acción, N°9, 2018, disponible en <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/6407>.
- PACHECO ZERGA L., “Los elementos esenciales del contrato de trabajo”, Revista de Derecho, N°13, 2012, disponible en: https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1.
- PALACIOS MARTINEZ E., Código Civil comentado, Tomo IX, Gaceta Jurídica, Lima, disponible en <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>.
- PLÁ RODRÍGUEZ A., “Tratado de Derecho Laboral: Los principios del Derecho del Trabajo”, Instituto Pacífico, Lima, 2001, disponible en <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Pincipios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>.
- PUNTRIANO ROSAS C., “El principio de primacía de la realidad frente a las plataformas digitales”, Soluciones Laborales, 2021, N° 159.
- RUIZ RIQUEIRO J., “Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana”, Soluciones Laborales, 2013, N° 64, disponible en http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf.
- SANCHEZ PARRA A., “La desnaturalización del contrato de locación de servicios”, Repositorio de la Universidad Nacional de Puno, Puno, 2005, disponible en <http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/804/EPG097-00044-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- SANGUINETI RAYMOND W., El contrato de Locación de servicios, Gaceta Jurídica , Lima, 2000, 2ª Edición, citado por J. Ruiz Riquero, “Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana” Soluciones Laborales, N°64, (2013), Disponible en <<https://docplayer.es/36172331-Luces-y-sombras-en-la-aplicacion-del-principio-de-primacia-de-la-realidad-en-la-jurisprudencia-laboral-peruana.html>>.
- SELAMÉ T., Trabajo a domicilio en el siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo, H. Henríquez, A. Cárdenas Tomazic (coords.), Santiago de Chile, 2005, disponible en <https://www.academia.edu/12999882/TRABAJO_A_DOMICILIO_EN_EL_SIGLO_XXI_Tres_miradas_sobre_el_teletrabajo>.
- TODOLÍ SIGNES A., “El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, Revista de Treball Economía y Societat, 2019, N°92, disponible en <http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf>.
- TODOLÍ SIGNES A., “El impacto de la uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, Revista IUS Labor, España, 2015, N° 3, disponible en <<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>>.
- TOYAMA MIYAGUSUKU J., Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica, Lima, 2008.
- UGARTE J., El nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Lexis, Santiago, 2017, citado por Muñoz García B., “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Chile, 2018, N°17, Vol. 9, disponible en <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/50380/52842/>>.
- URIARTE E. Y HERNÁNDEZ O., “Crítica de la subordinación Parte I”, Revista Laboral Chilena, Chile, 2002, citado por Muñoz García B., “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Chile, 2018, N° 17, Vol. 9, disponible en <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/50380/52842/>>.

- VILLAVICENCIO A. Y VIEIRA M., “La protección de los trabajadores en el Perú”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, disponible en <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205375.pdf>
- VILLAVICENCIO A., Flexibilización del derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú, Revista de la Facultad de Derecho PUCP, Perú, 2012, N°68, disponible en <<https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142016.pdf>>.
- WOOLCOTT OYAGUE O., La responsabilidad civil de los profesionales, Ara Editores, Lima, 2002.
- ZUKERFELD M., “Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional”, Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, N°7, 2020, disponible en: <<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/viewFile/623/532>>.

JURISPRUDENCIA

- Cas. N° 26279-2017-Lima, de fecha 01 de abril del 2019.
- Cas. N° 14285-2015-Lima, de fecha 02 de junio del 2017.
- STC Causa N°49.930, de fecha 30 de septiembre del 2021.
- STC Exp. 0008–2003–AI/TC, de fecha 11 de noviembre de 2003.
- STC Exp. 1124-2001-AA/TC, de fecha 11 de julio del 2002.
- STC Exp. N.° 2510-2002-AA/TC, de fecha 31 de marzo del 2004.
- STC Exp. N° 197/2019, del 10 de junio del 2019.
- STC Exp. N° 20602-2016-0-1801-JR-LA-07, de fecha 02 de julio del 2019.
- STC Exp. N° 53/2019, de fecha 11 de febrero del 2011.
- STC Exp. N° 805/2020, de fecha 25 de septiembre del 2020.
- STC Exp. N°130/2019, de fecha 04 de abril del 2019.
- STC Exp. N°193/2019, de fecha 11 de junio del 2019.
- STC Exp. N°2924/2020, de fecha 25 de septiembre del 2020.
- STC Exp. N°3042/2018, de fecha 03 de septiembre del 2018.

- STC Exp. N°715/2019, de fecha 19 de septiembre de 2019.
- STC Exp. N1353/2017, de fecha 3 de setiembre del 2018.
- STC Exp. N° 215/2019, de fecha 14 de junio del 2019.
- STC Exp. N° 5008-2020, de fecha 02 de octubre del 2021.
- STJUE Asunto C-434/15, de fecha 20 de diciembre de 2017.

LEGISLACIÓN

- Congreso de la República del Perú, *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, Perú, entrado en vigencia el 21 de marzo de 1997.
- Congreso de la República del Perú, *D.S. N009-2015-TR, “Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 30036 Ley que regula el teletrabajo”*, Perú, entrado en vigencia el 03 de noviembre del 2015.
- Congreso de la República del Perú, *Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores*, Perú, entrado en vigencia el 15 de diciembre del 2001.
- Congreso de la República del Perú, *Ley N°29246, Ley que regula los servicios de tercerización*, Perú, entrado en vigencia, 25 de junio del 2008.
- Congreso de la República del Perú, *Ley N° 30036, “Ley que regula el teletrabajo”*, Perú, entrado en vigencia el 06 de junio del 2013.
- Congreso de la República del Perú, *Decreto Legislativo N° 295, Código Civil Peruano*, Perú, entrado en vigencia el 14 de noviembre de 1984.

OTRAS FUENTES

- Boletín Oficial del Estado de España del 12/05/2021, Núm 113, Sección i, P 56733, disponible en <<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/dof/spa/pdf>>.
- Comisión de Trabajo, *Proyecto de Ley N° 7567-20220-CR que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicio de reparto o movilidad mediante plataforma digital*, disponible en

- <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07567-20210422.pdf>.
- Comisión de Trabajo, *Proyecto de Ley N°018-2021-CR que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales*, disponible en <<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NDc=/pdf/PL-00018>>.
 - Comisión Europea, *Directiva 98/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 20 de julio de 1998 que modifica la Directiva 98/34/CE*, EUR-Lex: Derecho de la UE, disponible en <<https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31998L0048>>.
 - Comisión Europea, *EUR-Lex: Derecho de la UE, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, 2016, disponible en <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>>.
 - Comisión Europea, *“Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work”*, disponible en <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6620>.
 - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Contratos laborales*, disponible en <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/publicaciones/triptico/CONTRATOS_LABORALES.pdf>.
 - Organización Internacional del Trabajo, *“Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”*, Ginebra, 2016, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf>.
 - Organización Internacional del Trabajo, *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Informe de Referencia de la OIT, disponible en

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf>.

- Organización Internacional del Trabajo, *recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*, celebrada en Ginebra el 31 de mayo del 2006, entrada en vigor el 15 de junio del 2006.
- Proyecto de Ley 5408/2020-CR, *Nueva Ley que regula el teletrabajo*, disponible en <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL05408.pdf>.
- Rappi Inc., *Términos y condiciones “Soy Rappi”*, Perú, disponible en <<https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappitenderos-2/#:~:text=RAPPI%20no%20ser%C3%A1%20responsable%20por,perjuicios%20atribuibles%20a%20un%20tercero>>.

ANEXOS

PLAN DE TESIS

1. INFORMACIÓN GENERAL

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : Derecho Privado

NOMBRE DEL GRADUANDO : María Angela Huaylla Fernández

Pierina Yenith Prado Retamozo

CIUDAD Y FECHA

: Arequipa, mayo del 2021

1. TÍTULO DE TESIS ANÁLISIS DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL VÍNCULO ENTRE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO A DOMICILIO Y SUS REPARTIDORES EN EL PERÚ.

2. PLANTEAMIENTO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN Y SU DELIMITACIÓN

En el mundo entero, conjuntamente con la expansión del internet y la introducción de nuevas tecnologías, han emergido Empresas que administran y gestionan Plataformas Digitales¹⁰⁵ de trabajo para todo tipo de servicios. Durante esta última década ha destacado como la más conocida y pionera *Uber*, plataforma digital dedicada al transporte y fundada con el nombre de *UberCab* en el año 2009. No obstante, las EPD que más han crecido y han generado visibilidad son las de reparto a domicilio cuyo origen se remonta al año 2015, con la fundación de *Glovo*, siguiendo el modelo de negocio ya trazado por sus antecesoras.

¹⁰⁵ En adelante, se hará referencia a las Empresas que gestionan y administran plataformas digitales con la abreviatura EPD.

El modelo de negocio de las EPD de reparto a domicilio consiste básicamente en la aparente mera intermediación entre quien ofrece un bien, el repartidor que transporta dicho bien y finalmente el destinatario final. En esta relación se considera a quienes transportan el bien como trabajadores independientes. El empleo como repartidor que ofrecen las EPD de reparto a domicilio es de fácil acceso y destaca la flexibilidad en el horario de labores como el mayor beneficio que ofrece esta modalidad, es decir, cada trabajador determina el tiempo que presta el servicio.

Es preciso reconocer el beneficio del gran mercado laboral que abrieron las EPD de reparto a domicilio a sus repartidores, sin embargo, tiempo después del surgimiento de estas plataformas digitales han iniciado los cuestionamientos respecto a la verdadera naturaleza del vínculo entre las EPD y sus repartidores. En los países europeos, se ha iniciado un movimiento internacional para buscar que las autoridades puedan formular algún tipo de regulación que atenúe la precariedad laboral en la que se ven envueltos los repartidores. No obstante, no existe uniformidad en el criterio utilizado por los tribunales europeos, por ejemplo, en España los riders de Glovo fueron considerados independientes en Madrid, mientras que en el mismo país el Tribunal Superior de Justicia de Asturias entendió que eran trabajadores dependientes (utilizando en la sentencia el término “falso autónomo”).

En Latinoamérica, el uso de las EPD de reparto a domicilio se ha vuelto cada vez más popular, destacando en el mercado las empresas *Pedidos Ya* y *Rappi*. Por un lado, la empresa Pedidos Ya (CLICKDELIVERY S.A.C.), de nacionalidad alemana, consolidó su presencia en nuestro continente al haber adquirido la operatividad de Glovo en septiembre del 2020 - incluido socios y clientes-, quien en la actualidad tiene presencia en quince países latinoamericanos: Bolivia, Chile, Colombia, El Salvador, Paraguay, Uruguay, Venezuela, Argentina, Panamá, República Dominicana, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras y Perú (Estos últimos ocho países recién incorporados de Glovo: En los tres primeros fortaleció su presencia y en los cinco últimos países empezó a operar oficialmente desde marzo del 2021). Por otro lado, la empresa Rappi (RAPPI S.A.C.), de nacionalidad colombiana, desarrolla sus actividades en nueve países latinoamericanos: Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Brasil, Perú, Colombia y Uruguay.

El alcance de las empresas líderes en reparto a domicilio por aplicativo se está expandiendo, así como, la ola internacional que enfrentan con el problema de la calificación del vínculo con los repartidores. La introducción del modelo de negocio ha puesto en apuro a las legislaciones de los países latinoamericanos al no existir una regulación específica, en consecuencia, se ha puesto en manos de los órganos judiciales resolver dicho conflicto, sin existir aún un criterio uniforme. En países como Argentina y Chile, ya se han emitido las primeras sentencias que empiezan a inclinar la balanza hacia el reconocimiento de la existencia de una relación laboral.

En el Perú, el rol que han desempeñado las EPD de reparto a domicilio en la pandemia del COVID 19 ha sido fundamental para la economía. Las EPD han sido una de las primeras actividades reactivadas en abril del 2020, con la finalidad de facilitar el acceso de los ciudadanos a los servicios y reactivar la economía de los empresarios, sin transgredir la política del aislamiento social obligatorio. No obstante, no se ha instado a un pronunciamiento definitivo respecto a la calificación jurídica del vínculo entre las EPD de reparto a domicilio y sus repartidores en nuestro país, es decir, no se ha debatido oficialmente, ni regulado la naturaleza del vínculo dentro del nuevo escenario que se está materializando por la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo.

La ausencia de la determinación de la calificación jurídica del vínculo entre las EPD de reparto a domicilio y sus repartidores se debe a la inexistencia de normatividad específica y/o jurisprudencia. Asimismo, se evidencia la falta de un análisis flexible de los elementos de laboralidad a la luz del principio de primacía de la realidad ante la introducción de tecnologías innovadoras en el mundo laboral. Empero, se debe hacer énfasis en la adecuación forzada y conveniente del modelo de la economía colaborativa por parte de las EPD, quienes buscan eludir la relación laboral con sus repartidores bajo el uso de nombres como “socio”, “conductor”, “colaborador” o “proveedor”.

La importancia de la investigación radica en que al no haber un pronunciamiento de las autoridades se está materializando la precariedad laboral para los repartidores, la evasión de las obligaciones laborales y una sustracción disimulada de las EPD del marco normativo laboral peruano.

Existe una serie de características en la prestación de servicios que nos puede llevar a pensar que estamos frente a una relación subordinada, por ejemplo, hay una permanente puesta a disposición de los trabajadores, por otro lado, la retribución la fijan unilateralmente las EPD. Asimismo, el uso de los sistemas de geolocalización de los aplicativos permite claramente ejercer una fiscalización constante por parte de las EPD. Por lo tanto, cabría la posibilidad de cuestionar si solo las EPD cumplen una mera función de intermediación, y por el contrario, solo se trataría de disminuir los costos de transacción.

Los repartidores de las EPD de reparto a domicilio se encuentran fuera del Derecho Laboral, por lo que, no perciben una remuneración mínima, ni un descanso semanal o descanso anual, se encuentran fuera del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, además de no tener seguridad social. Se debe analizar si es pertinente una regulación que responda a las características de la relación jurídica en análisis, pues, probablemente los rasgos típicos de una relación de trabajo no estén a primera vista presentes de forma clara, dado que, este tipo de trabajo no se da dentro de las instalaciones de una empresa, ni exige exclusividad al trabajador, y se da, en algunos casos, de forma intermitente.

En la presente investigación se analizará de manera detallada la relación jurídica entre las EPD y sus repartidores, lo que podría servir de fundamentos para la eventual determinación de la existencia de vínculo laboral en tal relación. Además, se sugeriría el establecimiento de un régimen laboral especial que no eleve irracionalmente los costos laborales de las EPD y permita la protección laboral a los repartidores.

En tal contexto, en el primer capítulo de este estudio se describirá el modelo de la economía colaborativa. Dentro de este modelo económico se conciben las primeras ideas de crear plataformas digitales que puedan conectar a sujetos que cooperen en una actividad donde tienen beneficios mutuos con ayuda de la evolución tecnológica, consideradas herramientas de mera intermediación. Posteriormente, se detallará las nuevas características que ha introducido el modelo de la economía

digital o capitalista moderna, también llamada *Uber Economy*, dentro de este tipo de negocios. Con todo ello se espera sentar las bases del origen del modelo económico empresarial, de mera intermediación o no, que adoptaron las EPD.

Una vez que se tenga claro el panorama de las formas de organización empresarial y la influencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales en un contexto actual; abordaremos en el siguiente capítulo dos modalidades de contratación en nuestro ordenamiento jurídico: el contrato laboral y el contrato civil, y la forma de trabajo independiente. Se tomará en consideración, los aspectos constitucionales, principios y contenido esencial del derecho al trabajo, así como, las características adscritas de la contratación civil, dado que, es relevante en nuestro estudio profundizar más en estas figuras jurídicas para poder establecer la verdadera naturaleza del vínculo en análisis. Por ese motivo, dentro de este capítulo será necesario realizar un análisis descriptivo de los elementos esenciales que caracterizan a cada una de estas formas de contratación en el ordenamiento jurídico peruano.

Posteriormente, habiendo establecido las bases para determinar si el contrato entre las EPD y los repartidores se circunscribe a determinada contratación, analizaremos en el tercer capítulo la eventual presencia de los elementos típicos de laboralidad bajo el principio de primacía de la realidad y otros indicios en los contratos específicos de la plataforma digital de Pídelo Ya, antes Glovo en Perú, y la plataforma digital Rappi.

Finalmente, en el cuarto capítulo se expondrá jurisprudencia internacional en dos países: España y Argentina, dentro de los cuales se hará alusión a los fundamentos jurídicos tanto a favor como en contra expuestos en las respectivas sentencias con el propósito de realizar una apropiada ponderación.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad, se puede observar en nuestra realidad que los repartidores de las EPD prestan sus servicios de forma independiente, y estos trabajadores se encuentran fuera de la protección del Derecho Laboral. Empero, es de cuestionarse dicha situación, dado que, desde el punto de vista del

principio de primacía de la realidad: ¿Cuál es la calificación jurídica del vínculo entre la plataforma digital de reparto a domicilio y sus repartidores? Además, ¿Qué estatuto jurídico dentro del derecho laboral peruano ostentan los repartidores?

El problema de la investigación consiste en un vacío legal en la normatividad peruana y la necesidad de cambio de esta situación, debido a que se ha identificado la carencia de derechos laborales, precarización y finalmente la inexistencia de condiciones laborales adecuadas para la prestación del servicio. Para esclarecer nuestro problema principal, deberemos analizar cuatro aspectos claves que responderán a las siguientes interrogantes: ¿Se debe considerar el modelo económico empresarial de las EPD como de mera intermediación entre los actores que intervienen en la actividad?, ¿En qué tipo de contrato o forma de trabajo se encuentran los términos y condiciones que suscriben los repartidores con las EPD?, ¿Se puede identificar los elementos de laboralidad en los términos y condiciones que acuerdan las principales EPD con sus repartidores a la luz del principio de primacía de la realidad en Perú? y por último, ¿Cuáles son los principales argumentos a favor y en contra en la jurisprudencia comparada?.

Finalmente, a partir de estas consideraciones, la presente investigación se aproximará a una respuesta sobre la calificación jurídica del vínculo establecido en esta forma de prestación de servicios; con el propósito de establecer las condiciones laborales y protección social de los repartidores en el Perú, quienes se encuentran ante una relación jurídica en donde aparecen de modo sutil las características de las relaciones laborales en el ámbito digital.

4. JUSTIFICACIÓN

El modelo económico surgido por los recientes avances tecnológicos denominado economía colaborativa, ha permitido una relación de cooperación y confianza entre las EPD, repartidores y usuarios de la plataforma, quienes logran intercambiar diferentes recursos a una exorbitante escala, ello como consecuencia del empleo eficiente de la propiedad. El uso responsable de las tecnologías dentro del modelo económico en mención, debería de traer consigo diferentes beneficios como: la supresión del precio que supone el intercambio de los bienes, el minimizar los elevados valores de

las contrataciones, el garantizar el cumplimiento de los acuerdos pactados en los contratos, el permitir que todas las partes de la contratación tengan la misma información disponible a fin de que no exista asimetría informativa, entre otras ventajas. Sin embargo, el desmesurado ánimo de lucro de las EPD, el uso irresponsable de este modelo económico y finalmente la ausencia de regulación específica en la relación jurídica entre las EPD y los repartidores en la actividad económica realizada, han acentuado los riesgos laborales del trabajador.

El derecho laboral norma el trabajo humano, y su función tuitiva garantiza que el derecho del trabajador a la salud, seguridad social y otros sean protegidos mediante diferentes instrumentos normativos; ello con la finalidad que estos derechos no se pongan en riesgo o se vean vulnerados. La normatividad laboral pone énfasis en la regulación de aquellas relaciones de dependencia del trabajador frente al empleador, quien establece la forma, organización y modo de prestación de servicios.

La presente investigación encuentra justificación académica en el necesario análisis de la efectiva función tuitiva del Derecho Laboral. Esta función impide la evasión de las obligaciones laborales y la sustracción disimulada por parte de las EPD del marco normativo laboral peruano. Además, es económica y socialmente importante analizar la situación laboral de este grupo de repartidores de las EPD, quienes en el contexto actual de pandemia por el COVID-19 han jugado un rol importante en la reactivación económica, debido a que a través de esta modalidad de trabajo han servido a los restaurantes y negocios en la comercialización de sus productos; sin embargo, se observa que realizan su labor en condiciones precarias.

Por otra parte, el objeto de este análisis crítico cuenta con una justificación teórica, puesto que resumirá el aporte teórico de los autores más importantes que hacen referencia a la calificación jurídica del vínculo entre las EPD y sus repartidores. Asimismo, cuenta con una justificación práctica al realizar el análisis previo de los elementos de laboralidad en la relación jurídica señalada, identificando el marco laboral, civil o independiente al que se adscribe; se tiene además el propósito de brindar como aportes de investigación una serie de argumentos sólidos que permitan fundamentar la elaboración de un marco normativo adecuado, otorgándoles garantías y seguridad

jurídica en un modelo contractual atípico que hace uso de herramientas tecnológicas para la comunicación entre los actores. Lo expuesto será base para impulsar el debate de los dos proyectos de ley propuestos en nuestro país: Proyecto de ley N° 4243/2018-CR y Proyecto de ley N° 4144-2018-CR que posteriormente podrían regular la relación jurídica descrita.

En consecuencia, es un estudio viable en la medida que se basa en una investigación cualitativa, descriptiva y deductiva. Asimismo, se cuenta con suficiente disposición de información primaria en medios tecnológicos, jurisprudencia internacional, revistas, libros, entre otros medios informativos para concluir con las etapas del proyecto; lo cual hace que no se requiera un financiamiento importante para alcanzar los objetivos propuestos. Es necesario mencionar que, al enfrentar un contexto de pandemia y confinamiento, por temas de salud y seguridad, no es conveniente hacer entrevistas; es por este motivo, que no se tomó muestra en campo de un número específico de repartidores de plataformas digitales como grupo de estudio. Sin embargo, dará lugar a una justificación investigativa por la que se deja abierta la posibilidad de que otros estudiosos amplíen y profundicen la presente investigación.

4. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

El objetivo general de la presente investigación es determinar si existe laboralidad en la calificación jurídica del vínculo entre las EPD y sus repartidores. A su vez, nuestros objetivos específicos son:

1. Describir los modelos económicos empresariales en los que se enmarcarían las EPD de reparto a domicilio y determinar a cuál se adscriben realmente.
2. Caracterizar las formas de contratación laboral, contratación civil o trabajo independiente; y determinar a cuál se adscriben actualmente el contrato entre las EPD y sus repartidores.
3. Identificar los elementos de laboralidad en la relación entre las EPD de mayor alcance nacional (Pídelo Ya y Rappi) y sus repartidores, a la luz del principio de primacía de la realidad y los contratos suscritos.
4. Ponderar los argumentos a favor y en contra en la jurisprudencia comparada más relevante sobre el vínculo jurídico entre las EPD y los repartidores.

5. HIPÓTESIS

De forma preliminar, se considera como hipótesis la presencia de una relación laboral entre las EPD de reparto a domicilio y las personas que trabajan para estas, dado que la aceptación de los términos y condiciones bajo los cuales laboran a la luz del principio de primacía de la realidad poseen los elementos típicos e indicios de laboralidad.

6. METODOLOGÍA JURÍDICA

La metodología jurídica principal a usar a lo largo de este estudio será la investigación descriptiva-empírica-cualitativa, por el que se realizará un análisis crítico basado en aplicación de principios del Derecho Laboral, la normatividad existente, elementos concretos del tema como son los contratos y por último jurisprudencia comparada.

Respecto al primer capítulo, primará el método teórico-deductivo por el que analizaremos las formas de organización empresarial y sus modelos económicos existentes, los cuales implican relevancia para el tema de investigación y usando un razonamiento deductivo se buscará determinar el modelo al que realmente se adecúa a las EPD de reparto a domicilio.

En segundo lugar, mediante el método descriptivo se caracterizará las formas de contratación en el ordenamiento jurídico peruano con la finalidad de determinar el tipo de contrato al cual se adscribe la relación jurídica entre las EPD y sus repartidores.

Para el tercer capítulo se usará el método de análisis de contenido, que se emplea fundamentalmente para hacer valoraciones cualitativas de documentos, en este caso, los términos y condiciones aceptados por los repartidores de las EPD y el análisis correspondiente.

En último término, para el cuarto capítulo se aplicará el método de análisis-síntesis de la jurisprudencia más relevante respecto al tema de investigación. Posteriormente, se extraerá los argumentos y se realizará la ponderación de los mismos a favor y en contra de la existencia de una relación laboral entre las EPD y sus repartidores.

7. ESQUEMA, ÍNDICE O ITINERARIO TENTATIVO

INTRODUCCIÓN

ABREVIATURAS

1. CAPÍTULO I: FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL E INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
 - 1.1. Economía colaborativa, plataformas colaborativas, Uber Economy (Pieri-domingo)
 - 1.2. Economía digital o capitalista moderna(Mari- domingo)
 - 1.3. El modelo económico de las EPD (Pieri-Mari)
2. CAPÍTULO 2: CONTRATACIÓN LABORAL, CIVIL Y TRABAJO INDEPENDIENTE
 - 2.1. Contratación laboral
 - 2.1.1. Aspectos constitucionales y principios del derecho del trabajo
 - 2.1.1.1. Principios del derecho del trabajo
 - 2.1.1.1.1. Primacía de la realidad
 - 2.1.1.1.2. Principio de igualdad en la ley
 - 2.1.1.2. El derecho del trabajo: contenido esencial
 - 2.1.2. Relación laboral
 - 2.1.3. Elementos esenciales
 - 2.1.4. Indicios de laboralidad - Recomendación 198 OIT
 - 2.1.5. Intermediación laboral
 - 2.1.6. Teletrabajo
 - 2.2. Contratación civil
 - 2.2.1. Relación civil
 - 2.2.2. Contrato de mandato
 - 2.2.3. Contrato de locación de servicios
 - 2.3. Trabajo independiente
 - 2.3.1. Características principales
3. CAPÍTULO 3: LA RELACIÓN LABORAL ENTRE APLICATIVOS DE DELIVERY Y SUS REPARTIDORES
 - 3.1. Nociones de laboralidad en las EPD de reparto a domicilio
 - 3.1.1. Elemento personal en las EPD de reparto a domicilio
 - 3.1.2. Elemento remunerativo en las EPD de reparto a domicilio
 - 3.1.3. Elemento de subordinación en las EPD de reparto a domicilio
 - 3.2. Análisis de la ejecución del servicio e identificación de los elementos esenciales de laboralidad en los contratos
 - 3.2.1. Caso Pídelo Ya - Glovo (Pídelo Ya)

- 3.2.1.1. Generalidades (Registro, habilitación y ejecución de la prestación)
- 3.2.1.2. Análisis de los términos y condiciones del contrato
- 3.2.1.3. Jurisprudencia internacional relacionada
- 3.2.2. Caso Rappi
 - 3.2.2.1. Generalidades (Registro, habilitación y ejecución de la prestación)
 - 3.2.2.2. Análisis de los términos y condiciones del contrato
 - 3.2.2.3. Jurisprudencia internacional relacionada
- 4. CAPÍTULO 4: FALLOS RELEVANTES: ESPAÑA Y ARGENTINA
 - 4.1. Fallos a favor
 - 4.2. Fallos en contra
 - 4.3. Ponderación de argumentos

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

8. PLANIFICACIÓN TEMPORAL

TIEMPO	Abril 2021	May .202 1	Jun. 2021	Jul. 2021	Ago. 2021	Set. 2021
ACTIVIDADES						
Discusión del plan de investigación con el asesor de Tesis y aprobación del plan	X	X				
Recolección de información	X	X	X			
Análisis de información		X	X	X		

Redacción de la tesis		Cap. I	Cap. II	Cap. III	Cap. IV	
Sustentación						X

9. BIBLIOGRAFÍA PRELIMINAR

1. Alarcón Caracuel M., (1986) La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo, Revista española de Derecho del Trabajo, 28-29
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=96576>
2. Calderón Paredes C., (2019), El impacto de las nuevas formas organizativas propias de la economía basada en medios tecnológicos en el mundo del trabajo, Themis, 238-249
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21989>
3. Cañigüeral A., (2016), Hacia una economía colaborativa responsable, Revista de economía, empresa y sociedad Oikonomics,16-25.
https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/06/03_Oikonomics_6_Canigueral_es_2016.pdf
4. Carrión Chulluncuy J. y Ticona Fernández Dávila R., (2020), Las nuevas formas laborales en la economía del precariado: El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, en Uber, Eats y Glovo, Pluriversidad, 79-101.
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/pluriversidad/article/view/3208>
5. Colas Neila E., (2019), Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española: ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?, Labour & Law Issues, 5, n°1, 20-40. <https://labourlaw.unibo.it/article/download/9628/9408/31212>
6. Cruz Villalón J., (2017), Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*,13-47.
<https://idus.us.es/handle/11441/96140>
7. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto Supremo por el cual se aprueba la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997). *Diario Oficial El Peruano*, 27 de marzo de 1997

- [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
8. Del Bono A., (2019), Trabajadores de plataformas digitales, Cuestiones de Sociología, 1-14.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/120280/CONICET_Digital_Nro.750b99ff-0ee7-46f0-906f-06dc63f01d29_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
 9. Fernández Docampo M.B. (2020). Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales, Dialnet, 157-173 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464148>
 10. Fernández M., (2020), La prestación de servicios a través de plataformas digitales, el caso Deliveroo, Dialnet, 194- 217. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7464150.pdf>
 11. Gamarra Vilchez L., (2019), Nuevas tecnologías y derechos laborales, el caso de las plataformas digitales, Actualidad Jurídica, 23-34 <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/01/revista-diciembre-2019.pdf>
 12. Gamero Requena J., (2011). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente, *Derecho & Sociedad*, 117-124.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165/13778>
 13. García J.A y Javier K., (2020), Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social. Recuperado el 3 de setiembre del 2020 <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45893-trabajadores-plataformas-digitales-la-republica-dominicana-caracterizacion>
 14. Gorelli Hernández J., Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas, Revista de derecho Social, 38-52 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7040353>
 15. Gutiérrez F., (2020), Repartidores de plataformas, víctimas invisibles de la pandemia, CONICET, 1-2. <https://www.observatorioeconomico.cl/index.php/oe/article/view/404/406>
 16. Korinfeld S. y Neffa J.C.,(2020), Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo: Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical, Homo Sapiens Ediciones, 99-105.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/Pandemia-y-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo-versio%CC%81n-definitiva.pdf#page=100-101>

17. Ley N° 30036/2013, de 15 de mayo, *que regula el teletrabajo*, Diario Oficial El Peruano, 5 de junio del 2013, 496509-49610. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
18. Lubiza Osio H., (2010), El teletrabajo: una opción en la era digital, Revista Venezolana, 3, 5, 95-108 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>
19. Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, Recuperado el 04 de setiembre del 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_709036.pdf
20. Morato García R.,(2005), El control sobre internet y correo electrónico en la negociación colectiva, Revista Relaciones Laborales, 70-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1351476>
21. Neves Mujica J., (2007), Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial PUCP, 15-32. <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Organización Internacional del Trabajo OIT (2021) El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Recuperado el 27 de abril del 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
23. Organización Internacional del Trabajo (2021) ¿ Las plataformas digitales de trabajo pueden crear una competición leal y empleos decentes?. Recuperado el: 28 de febrero del 2021. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction>
24. Organización Internacional del Trabajo OIT, (2020), Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Recuperado el 19 de marzo del 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_765155.pdf

25. Pérez de los Cobos F., (2005), La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica, Revista Relaciones Laborales, 1310-1332.
26. Proyecto de Ley 4243/2018-CR, Proyecto de Ley que plantea regular a los trabajadores de plataformas digitales, conductores y repartidores de Uber, Amazon, Glovo, Rappi y otros, Perú, 17 de abril del 2019. <https://lpderecho.pe/proponen-otorgar-caracter-laboral-vinculo-aplicativos-digitales-repartidores-conductores/>
27. Proyecto de Ley 4144/2018-CR, Proyecto de ley que propone regular la labor que desarrollan los trabajadores mediante una plataforma digital, Perú, 04 de abril del 2019. <https://es.scribd.com/document/412719849/Trabajadores-Plataformas-Digitales-Proyecto-Accion-Popular>
28. STC N° 53/19, 11 de febrero del 2019, Madrid, Fundamento cuarto al décimo tercero. Disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf
Consultado: 20 de enero del 2021
29. Todolí A. y Hernández M., (2018), Trabajo en Plataformas digitales innovación, derecho y mercado, Thomson Reuters
30. Toyama Miyagusuku J., (2008), Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral, Soluciones Laborales, 1° edición, 34-58.