

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE JUSTIFICAN  
UNA REGULACIÓN LABORAL ESPECIAL PARA  
LOS RIDERS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES  
EN EL PERÚ, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

**Abogada**

**Autor:**

Neyli Sarita Marin Cabrera

**Asesor:**

Mg. Cinthya Cerna Pajarez

<https://orcid.org/0000-0002-9728-362X>

Cajamarca - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	Marco Alberto Suclupe Mendoza	10206537
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Luis Franco Mejía Plasencia	42197395
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Ramón Omar Muñoz Salazar	26732876
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD



### Document Information

Analyzed document	TESIS_NEYLI SARITA MARIN CABRERA- FORMATO.pdf (D141350585)
Submitted	6/27/2022 10:09:00 PM
Submitted by	CINTHYA CERNA PAJARES
Submitter email	cinthya.cerna@upn.pe
Similarity	2%
Analysis address	cinthya.cerna.delnorganalysis.urkund.com

### Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>TFG DRET_BARBARA CASADO SOLER (R6).pdf</b> Document TFG DRET_BARBARA CASADO SOLER (R6).pdf (D75804519)		<b>1</b>
<b>SA</b>	<b>TRABAJO FIN MASTER (DERECHO DEL TRABAJO 2021 - U. DE VALENCIA)- SANTIAGO MUÑOZ.pdf</b> Document TRABAJO FIN MASTER (DERECHO DEL TRABAJO 2021 - U. DE VALENCIA)- SANTIAGO MUÑOZ.pdf (D123254380)		<b>3</b>
<b>SA</b>	<b>TFM Definitivo - Eva Vide Álvarez.pdf</b> Document TFM Definitivo - Eva Vide Álvarez.pdf (D96845144)		<b>3</b>
<b>SA</b>	<b>TESIS PLATAFORMIZACION DIGITAL DEL TRABAJO Y VULNERACION A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR.docx</b> Document TESIS PLATAFORMIZACION DIGITAL DEL TRABAJO Y VULNERACION A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR.docx (D64846094)		<b>3</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://revistas.uca.es/index.php/rejucrim/issue/download/437/255">https://revistas.uca.es/index.php/rejucrim/issue/download/437/255</a> Fetched: 2/21/2021 7:40:37 PM		<b>1</b>
<b>SA</b>	<b>73.537_20192_4_Entrega versión definitiva TFG (depósito)_12470615.txt</b> Document 73.537_20192_4_Entrega versión definitiva TFG (depósito)_12470615.txt (D72093144)		<b>1</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/23/economia/1600865248_225584.html">https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/23/economia/1600865248_225584.html</a> Fetched: 10/8/2020 2:39:44 PM		<b>1</b>
<b>SA</b>	<b>M4.349_20211_Entrega de la versión definitiva del TFM_16363270.txt</b> Document M4.349_20211_Entrega de la versión definitiva del TFM_16363270.txt (D123113583)		<b>1</b>

### Entire Document

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Carrera de DERECHO "FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE JUSTIFICAN UNA REGULACIÓN LABORAL ESPECIAL PARA LOS RIDERS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL PERÚ, 2022" Trabajo de investigación para optar al título profesional de: Abogado Autor: Neyli Sarita Marin Cabrera Asesor: Mg. Cinthya Cerna Pajarez Código ORCID Cajamarca - Perú 2022

## DEDICATORIA

La realización esta tesis está dedicada a Dios, por iluminar mis pasos y guiarme en el sendero del bien para culminar con éxito este trabajo notable.

A mis padres, pilares fundamentales de mi vida. Sin ellos, no hubiera podido conseguir lo que hasta ahora he logrado. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar.

A mis hermanos, por estar conmigo en todo momento apoyándome inquebrantablemente, por acompañar mis noches de desvelo durante este arduo proceso universitario.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la sabiduría, paciencia y fortaleza brindada a lo largo de esta investigación.

A mis padres. Por su rectitud y valor que me han impuesto para no detenerme en cumplir con mis objetivos profesionales; a ellos se lo debo mi obstinado coraje ante los retos en la vida. A ellos se los debo este éxito.

A mis hermanos. Por estar conmigo en todo momento apoyándome, y finalmente gracias a toda mi familia por haber cooperado en mi formación profesional.

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	18
CAPÍTULO III: RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS	64

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Doctrina que constituye unidad de análisis en la investigación .....	19
<b>Tabla 2</b> Normativa que constituye unidad de análisis necesarias para el desarrollo de la investigación .....	20
<b>Tabla 3</b> Jurisprudencia que constituye unidad de análisis necesarias para el desarrollo de la investigación .....	21
<b>Tabla 4</b> Características de los estudios .....	28
<b>Tabla 5</b> Características de los estudios doctrinarios .....	30
<b>Tabla 6</b> Resultados de la jurisprudencia relevante para la investigación .....	34
<b>Tabla 7</b> Resultados de Normativa vigente y relevante para la investigación .....	37
<b>Tabla 8</b> Incidencia que ha tenido el fenómeno de la digitalización laboral en el Perú en tiempos de crisis .....	40
<b>Tabla 9</b> Relación jurídica laboral entre los <i>riders</i> las empresas prestadoras de servicios mediante aplicativos digitales .....	41
<b>Tabla 10</b> La jurisprudencia comparada en el caso de los repartidores a través de plataformas digitales. ....	43
<b>Tabla 11</b> Marco normativo y determinar si existe tratamiento laboral de lo <i>riders</i> en el Perú actualmente .....	44
<b>Tabla 12</b> Principios generales del derecho laboral frente a la nuevas formas de trabajo .....	45

## RESUMEN

Nuestro país viene experimentando un proceso de transformación a nivel laboral, esto debido a la digitalización del empleo, la informalidad, el desempleo y la “nueva normalidad” después de los efectos que la pandemia, es así que se ha evidenciado aún más la gran concurrencia de los *riders* o repartidores que realizan el servicio de delivery a través de las plataformas digitales. En ese contexto, la presente investigación pretende determinar los fundamentos jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *riders* de las plataformas digitales en el Perú. La importancia radica en analizar los elementos de la relación laboral, bajo la óptica de las nuevas realidades tecnológicas, además si se presenta los rasgos de laboralidad en dicha relación laboral, la misma que denotará una relación encubierta de trabajo entre el rider y las empresas dueñas de las plataformas digitales. Para tal efecto u objetivo se analizará la doctrina, la normativa y la jurisprudencial tanto nacional como extranjera. Concluyendo finalmente que es necesario y preciso la expedición de una norma que regule las nuevas realidades laborales, a fin de dotar de seguridad jurídica a los *riders* frente a posibles abusos de sus derechos constitucionales protegidos por nuestra regulación nacional.

**PALABRAS CLAVES:** Derechos laborales, Rider, Delivery, Plataformas digitales, digitalización del empleo.).



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Aborda la situación que origina la investigación; se escribe desde lo general a específico. Es importante diferenciar un problema de investigación de un problema práctico, así como de un tema de investigación para evitar presentar contenidos ajenos al asunto que se investiga. Las ideas expuestas deben estar apoyadas por citas, las cuales deben detallarse en la sección REFERENCIAS. En esta sección también deben figurar los antecedentes de investigación (estudios previos) y precisiones conceptuales que se requieran para presentar y justificar el problema de investigación. Se recomienda enfatizar en investigaciones previas publicadas en revistas científicas indexadas con una antigüedad no mayor a 10 años (efectuar la búsqueda desde bibliotecas virtuales de UPN y otros como Scielo, Redalyc, SJR Scimago, entre otros).

La crisis que ha generado el coronavirus en el mundo, evidentemente ha creado cambios en nivel económico, social y laboral. Así pues, la irrupción de las nuevas formas de organización empresarial se ha convertido en uno de los focos más relevantes que debe ser atendida por el derecho laboral, tal como lo señala acertadamente Sanguineti (2018) que: “Las actividades económicas a escala global han generado necesidades de regulación urgente las misma que no son atendidas por las fuentes tradicionales, debido a las limitaciones intrínsecas que estas poseen” (p.10)

En los últimos años nuestro país, no ha sido aislado a estos cambios, los mismos que al existir nuevas formas empresariales, existirá a su vez la nueva generación de empleos. Es así entonces, que nuestro país viene experimentado un proceso de transformación o cambio a nivel laboral, esto debido a la digitalización del empleo, la informalidad, el desempleo y la “nueva normalidad” después de los efectos que la pandemia viene dejando en nuestro país.

En ese contexto, se ha evidenciado a un más la gran concurrencia de los *riders*, o repartidores que realizan el servicio de delivery a través de las plataformas digitales, como *Glovo*, *Rappi*, *Uber*, *Eats*, *delivero etc*, esto a nivel nacional.

Esta situación evidentemente ha generado gran discusión sobre si el servicio de delivery de empresas brindan garantías mínimas de seguridad y salud de los *riders* en el trabajo, si están dotados de una protección jurisdiccional laboral y si existen límites al ejercicio del servicio entre otras situaciones que se evidencian a toda luz, en estos tiempos. Por lo que resulta importante dilucidar o determinar si efectivamente son los *riders* trabajadores subordinados sujetos a la actividad privada o por el contrario ejercer autonomía.

A partir de lo expresado, la presente investigación pretende abordar la problemática que viven actualmente los *riders* como consecuencia de la reactivación económica de estos servicios de delivery en nuestro país, para poder tener clara la situación jurídico- laboral y de ésta manera poder aportar algunas soluciones a fin de dotarlos de seguridad jurídica y por ende no se cometan abusos, como se ha venido evidenciando en estos últimos tiempos en todo el mundo. A partir de sólidas bases doctrinarias y jurisprudenciales sobre el derecho laboral y con especial atención a los casos de las plataformas digitales, el presente estudio se proyecta a proponer un régimen especial para los *riders* con la finalidad de dotar de derechos laborales mínimos y de esta manera contribuir a brindar seguridad jurídica al trabajador.

Esta problemática, sobre los *riders* y las implicancias laborales que pueden ostentar frente a las plataformas digitales, ha sido estudiado con anterioridad, entre los que podemos indicar a Mayor (2020), quien en su investigación sobre: “Aspectos laborales de las redes

empresariales y su posición en la real identificación del empleador en las transformaciones empresariales por aplicativos como reto ante el futuro laboral inmediato en el Perú” (p.25). Quien llega a la conclusión que la realidad laboral ha sido completamente desbordada por este fenómeno empresarial de la economía colaborativa en un inicio incomprendido y al mismo tiempo ignorado, menos contemplado ni regulado de manera taxativa por la legislación laboral peruana.

Asimismo, refiere Ramírez (2020), quien realiza un estudio de las empresas que brindan el servicio por aplicativo, el mismo que afirma: “Existen suficientes elementos para determinar la laboralidad de la relación contractual entre los repartidores y la plataforma digital del servicio de delivery”, (p.75). Del mismo modo Calderon (2019), el cual indica que: “Las organizaciones de economía por medio tecnológicos, han generado un impacto en el mundo del trabajo”, (p.15). Por otro lado, respecto al Derecho del Trabajo y las implicancias el reparto de bienes y servicios a través de plataformas digitales, el autor indica que “(...) resulta necesario pensar más en clave de formulación de políticas públicas, que valoren la oportunidad y pertinencia de otorgar un mínimo de derechos en favor de aquellas personas que presten este tipo de servicios.” (Privat, 2019 p.70)

En esa misma línea, Mercado (2019), en su estudio sobre “El sistema Uber y su impacto en las relaciones” afirma que:

En la actualidad existe la urgencia de que el Estado peruano, regule las relaciones laborales provenientes de la economía colaborativa, con el fin de que no se limite el acceso y goce a los derechos fundamentales por parte de los prestadores de servicios pertenecientes a las empresas que tienen este modelo laboral.” (p.100)

Además, el trabajo académico titulado “¿Inflando el Glovo?”, se realiza un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente” tuvo por finalidad realizar un análisis sobre la acogida que ha venido teniendo el fenómeno empresarial llamado “Economía colaborativa sobre las plataformas digitales” en el marco del Derecho del Trabajo. La conclusión de la investigación fue que los avances de las TI’s han generado el surgimiento de una gran variedad de dinámicas en las relaciones sociales, por otro lado, el hecho de no reconocer el carácter laboral y las necesidades que el 8 surgimiento de este nuevo modelo origina, que se proyecta y crece constantemente, sería un acto de marginalidad a un sector de trabajadores autónomos (Vallefin, 2018).

Del mismo modo en España, existe investigaciones cuyo objetivo principal fue describir y analizar la tendencia en el mercado laboral español en relación al impacto de la economía colaborativa, el mismo que concluyó que el aumento de la contratación atípica se produce generalmente en actividades económicas con el trabajo en las plataformas digitales. (Pérez, 2018). Además, existen trabajos muy valiosos que proponen elementos de análisis y ofrecen alternativas de solución para atender a esta problemática como es en caso de Argentina. Uno de ellos la investigación titulada “*Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*”, elaborado por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, en colaboración con el BID y la OIT, y en el que se exponen aportes planteados en diversos documentos, como lo propuesto en aquel denominado: “*Resolución sobre cómo abordar los nuevos desafíos digitales al mundo del trabajo, en particular el crowdwork*”, elaborado por la Confederación de Sindicatos de la Unión Europea (Madariaga, 2019). Allí se plantean cuestiones como la elaboración de un (...) catálogo de derechos aplicable a los trabajadores de plataformas digitales, que comprenda, entre otros aspectos, cuestiones como la portabilidad de las

calificaciones y reputación que han adquirido dentro de la plataforma, (...) la protección de la salud y seguridad, el derecho a no ser discriminado, la protección de datos y el derecho a organizarse y a la negociación de convenios colectivos.” (Madariaga, 2019).

En la actualidad en el Perú, aún no se cuenta con pronunciamientos judiciales o administrativos referidos a reclamaciones de derechos laborales, a propósito de trabajo realizado mediante modelos de negocio de economía colaborativa (laboralmente contingentes). Pero posiblemente, ello ocurrirá, y será necesario que se judicialice de cada caso para determinar la presencia de laboralidad, lo cual se anticipa que esta problemática que no debería ser resuelta únicamente por consideraciones jurídicas clásicas sino, que debería realizarse una reforma laboral acorde a la realidad. Además de los espacios de estudio ya han empezado a tener lugar con la Autoridad Administrativa de Trabajo, y esto será necesario para el dinamismo digital que estos negocios crean.

La referencia jurídico-laboral más amplia para el tema que nos ocupa, muy posiblemente sea la española. Allí, cada vez con mayor frecuencia se emiten resoluciones judiciales referidas a la laboralidad, realizado a través de estos aplicativos. Y es curioso que, dentro del escenario judicial español, con relación al *on-demand delivery*, los propios jueces laborales sean quienes señalan que la solución real a esta problemática no puede ser enteramente judicial, sino más bien legislativa. Del mismo modo en la jurisprudencia reciente en Latinoamérica, con en el país de Chile, en el cual, reconoce vínculo laboral entre un repartidor y una empresa de servicios digitales, y ordena el pago de beneficios laborales, dicha decisión se fundamentó básicamente en que empresa sometió a un proceso de selección al trabajador y demandó el uso de uniformes, así como cumplir horas establecidas de trabajo.

En esa misma línea estudios el jurista nacional, como Toledo Toribio, Indica que existen nuevos indicios de laboralidad que pueden ayudarnos a identificar las consecuencias laborales de este tipo de trabajo, como son la propiedad y gestión de la información que se maneja a través de estos aplicativos, o la reputación online de quien presta servicios y que incide en las decisiones que toma el cliente (empresa titular del aplicativo) u otros agentes del mercado digital. (Herrera, 2018).

En ese sentido otros autores explican sobre las plataformas digitales, así pues, según Pacheco (2018) define que: “La economía colaborativa como la forma de intercambiar o compartir bienes tangibles e intangibles a través de plataformas digitales”. Este tipo de modelo proporciona flexibilidad laboral, reducción de recursos y diversos beneficios, pero con el continuo crecimiento de plataformas (Uber, Airbnb, Glovo, Rappi y entre otras) han surgido protestas y manifestaciones por parte de los trabajadores independientes reclamando regulaciones laborales y sanciones a este nuevo modelo.

En esa misma línea, es importante indicar que en países como: España, Brasil, Inglaterra, Chile hay pronunciamientos judiciales en los que los conductores, sobre todo de aplicaciones como UBER, han sido reconocidos como trabajadores y se les está obligando a reconocerles todos los derechos, según cada legislación, que ha logrado grande avance entorno a esta problemática. De la misma forma en países como Argentina han prohibido a estas empresas que brindan el servicio por aplicativos, por no cumplir con las condiciones de sus *riders* como cierta medidas de seguridad, seguro contra accidentes y cobertura sanitaria, , esto debido un caso donde la empresa de delivery RAPPI, mostraba poco interés por la integridad del repartidor, al sufrir un accidentes de tránsito ( Melendez Trigoso , 2020).

Estas investigaciones nos llevan a reflexionar si en nuestro país debería repensarse el derecho laboral, y en razón a ello se deberá recurrir a un análisis normativo de nuestro ordenamiento jurídico para identificar si esta situación se encuentra contemplada, para lo cual además se revisará sentencias del tribunal constitucional, como jurisprudencia extranjera para fundamentar las posibles regulaciones en nuestro país. Como bien se ha mencionado la nueva forma de trabajar en nuestro país, debe ir de la mano con las normas laborales y adecuarse a no nuevos cambios que se nos viene, y no que la coyuntura nacional sea un escenario perfecto para cometer abusos, por el contrario, debería ser una oportunidad para poder brindar una protección adecuada a los trabajadores que es evidente los rasgos de laboralidad como se ha establecido en la jurisprudencia extranjera.

Así pues, en razón a esta situaciones expuesta, consideramos de vital importancia repensar el derecho laboral , tal como nos indica Bravo (2020), “la función actual del Derecho del Trabajo parece estar en la pacificación del conflicto social entre capital-trabajo, ya no desde el principio de protección del trabajador, sino desde una perspectiva meramente económica”, y por tanto, el principio de protección “habrá de matizarse con el principio de rendimiento”; otro sector defiende que el derecho laboral deberá cumplir su “natural rol tutelar, pero asumiendo que el mundo empírico ha cambiado que habrá que introducir categorías jurídicas elaboradas a partir de las nuevas experiencias”.

Las investigaciones hacen notar la importancia de tratar el tema de relevancia y urgente regulación. Por ello que el derecho laboral necesita ser examinado, repasando, atendiendo a las necesidades actuales y a los cambios tecnológicos en nuestro medio local afronta, se ha creído conveniente responder a la siguiente interrogante: **¿Cuáles son los**

## **fundamentos Jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *RIDERS* de las plataformas digitales en el Perú, 2021?**

En efecto, hasta la fecha no existe ningún pronunciamiento jurisprudencial/ u administrativo sobre este tema, y se evidencia una necesaria y urgente regulación especial de esta situación con la finalidad de evitar abusos por parte de estas empresas que manejan millones de soles al año, gracias a este tipo de trabajadores. Regular evidentemente permitirá proteger y garantizar derechos del trabajador a través de la potestad tuitiva del estado.

De ahí que el principal objetivo de esta investigación es **establecer los fundamentos Jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *RIDERS* de las plataformas digitales en el Perú, 2021**. Para tal propósito se ha creído conveniente desarrollar algunos objetivos específicos, como es en primer lugar, analizar la incidencia que ha tenido el fenómeno de la digitalización laboral en el Perú en tiempos de crisis, en segundo lugar determinar la existencia de una relación jurídica laboral entre los *riders* y las empresas prestadoras de servicios mediante plataformas digitales y son efectivamente autónomos o dependientes; en tercer lugar, análisis la jurisprudencia comparada en el caso de los repartidores a través de plataformas digitales; en cuarto lugar, analizar el marco normativo, jurisprudencial y determinar si existe tratamiento laboral de lo *riders* en el Perú actualmente; finalmente, analizar los principios generales del derecho laboral para la regulación jurídico-laboral de los *riders* en las plataformas digitales en el Perú.

Finalmente, se determinará como hipótesis que los fundamentos Jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *riders* de las plataformas digitales en el Perú, 2020 son: **La seguridad jurídica** en las nuevas formas de trabajo, en las cuales se han determinado una evidente relación jurídico-laboral, **la jurisprudencia nacional como**



**extranjera** que evidencia una necesarias regulación con finalidad de proteger derecho fundamentales del trabajar y **los principios generales** del derecho laboral.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación se realizó bajo el **enfoque cualitativo**, ya que no existe una medición numérica de ninguna índole, por lo que esta investigación es netamente cualitativa a razón de que se analizan hechos, fenómenos jurídicos, jurisprudencia y normatividad laboral actual, buscando ampliar significativamente las teorías recurriendo para tal fin a la riqueza de interpretativa que permite contextualizar el fenómeno del fenómeno de estudio

Además, la investigación **es básica o pura** porque tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para construir una base sólida de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. (Lozada, 2014) Así como busca ampliar el conocimiento teórico, respecto de las categorías jurídica que conforman el objeto de estudio, como es la relación laboral de los *riders* en el Perú.

Asimismo, la investigación fue **no experimental**, por cuanto, solo se limitó a observar los hechos tal y como ocurrieron en su ambiente natural sin que hayan sufrido manipulación alguna, obteniendo los datos de forma directa.

El nivel de investigación es **descriptivo**, porque se encuentra enmarcado en el derecho laboral, pretendiendo en ésta investigación caracterizar los componentes del fenómeno de estudio, a través los fundamentos jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *riders* de las plataformas digitales en el Perú, Asimismo, el estudio tiene un nivel propositivo, en tanto se diseñó una propuesta normativa de regulación laboral especial, para *riders* de las plataformas digitales en el Perú.

Igualmente, el diseño de la **investigación temporalmente es transversal** debido a que es una investigación observacional en la que los datos se recopilan para estudiar a una población en un solo punto en el tiempo y se analizan su incidencia de estas en la actualidad.

## 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

**La población:** Dado que el presente estudio de investigación es dogmático en puridad, no es posible determinar la población y/o muestra; sin embargo, de manera referencial, nos remitimos a la jurisprudencia, legislación interna y extranjera sobre la materia. Es así, entonces que la presente investigación es específicamente la doctrina, la jurisprudencia, el derecho comparado sobre los fundamentos jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *riders* de las plataformas digitales en el Perú.

Al ser la presente investigación cualitativa carece de estadísticas, ya que las variables no han sido manipuladas.

La presente investigación al ser dogmática-descriptiva no realiza un estudio con personas o materiales e instrumentos, debido a que es un estudio netamente jurídico, el cual busca de manera general determinar los fundamentos jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los RIDERS de las plataformas digitales, los mismos que se encuentran en la revisión sistemática y procesos sobre las normativas laborales del ministerio de trabajo, sin la necesidad de realizar una entrevista o trabajar con un grupo determinado de personas.

**Muestra:** La jurisprudencia sobre las principales plataformas digitales establecidas en los últimos años en nuestro país (Glovo, Cabify y Rappi entre otros) y el vínculo laboral con los trabajadores (*riders*) que prestan servicios de delivery en nuestro país.

### Tabla 1

*Doctrina que constituye unidad de análisis en la investigación.*

UNIDAD DE ANÁLISIS		UNIVERSO DEL DISCURSO
<b>Doctrina Internacional</b>	6 estudios - 2 libros - 4 tesis - 1 Artículo	Se prescindirá de la muestra, en la medida que realizará una revisión total del contenido.
<b>Doctrina Nacional</b>	10 estudios - 4 libros - 4 tesis - 2 Artículos	Se prescindirá de la muestra, en la medida que realizará una revisión total del contenido.

La presente tabla muestra la doctrina, tanto de carácter nacional, como internacional, la misma que se relaciona con el tema de investigación propuesto y constituye unidad de análisis.

**Fuente:** Elaboración propia

## Tabla 2

*Normativa que constituye unidad de análisis necesarias para el desarrollo de la investigación*

UNIDAD DE ANÁLISIS		UNIVERSO DEL DISCURSO
	Declaración universal de los Derechos Humanos	Artículo 23, numerales 1, 2,3 y 4 Artículo 24
<b>Normativa internacional</b>	Convención americana sobre derechos humanos	Artículo 24°
	OIT organización Internacional de Trabajo	Artículo 13° de la Recomendación 198 establece indicios específicos que permitan

	Recomendación 198	determinar la existencia de una relación de trabajo.
	Constitución Política del Perú	Artículos 1°, 2°, 3°, 23°, 24°, 25°, 26°, 43°, 44°, 58° y 65°.
	Decreto Supremo 003-97-TR	El artículo 4°
<b>Normatividad nacional</b>	DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996)	
	Reglamento de Ley de fomento al empleo.	
	Ley N° 28806, Ley General de la Inspección del Trabajo.	Inciso 2 del artículo 2°
	Acuerdo N° 01 del pleno Jurisdiccional Laboral de 2000	Fundamentos Jurídicos 1 y 2

La presente tabla muestra la normativa, tanto de carácter nacional, como internacional, la misma que se relaciona con el tema de investigación propuesto y constituye unidad de análisis.

**Fuente:** Elaboración propia

### Tabla 3

*Jurisprudencia que constituye unidad de análisis necesarias para el desarrollo de la investigación*

UNIDAD DE ANÁLISIS		UNIVERSO DEL DISCURSO		
Jurisprudencia	Internacional	STS 2924/2020	-	ECLI: ES:TS:2020:2924: España

Sentencia 510/18 del Juzgado de lo Social 19, Madrid, de 22 de julio de 2019

Sentencia 371/2018 del Juzgado de lo Social 5, Valencia, de 10 de junio de 2019

Sentencia 53/19 del Juzgado de lo Social 33, Madrid, de 11 de febrero de 2019:

Sentencia ICA Concepción Rol IC 395-220: Chile

	STC N° 1944-2002-AA/TC
	STC N° 833-2004-AA/TC
	Exp. 3683-2012-AA/TC
Nacional	Exp. 4598-2008-AA/TC
	Exp. 1874-2002-AA/TC
	Exp. 4286-2012-AA/TC
	RESOLUCIÓN DE TRIBUNAL FISCAL N°515 - 4 - 97 de fecha 14/05/1997

La presente tabla muestra la Jurisprudencia, tanto de carácter nacional, como internacional, la misma que se relaciona con el tema de investigación propuesto y constituye unidad de análisis.

Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Como refiere Hernández (2013) en su libro “Metodología de la Investigación”, si un instructor desea tener una visión multidimensional del problema que pretende investigar deberá utilizar diferentes métodos de recolección de datos,

que se encuentren circunscritos al logro de sus objetivos y entre los cuales haya una relación de validez y confiabilidad. Es así que en la presente investigación se emplearan las siguientes técnica e instrumentos que se vinculan entre sí .

### 2.3.1. **Técnicas:**

**Observación Documental:** Se empleará esta técnica para captar la información legal, doctrinaria y jurisprudencial necesaria e idónea para el desarrollo de la investigación, y posteriormente la interpretación de su contenido. taci

Asimismo, permitirá la recopilación de antecedentes históricos respecto al origen y finalidad que justifican una regulación laboral especial para los RIDERS de las plataformas digitales en nuestro país.

**Revisión de Jurisprudencia:** Se utilizará para realizar el estudio de la jurisprudencia nacional y el derecho comparado, que se haya manifestado en la regulación laboral y tenga la necesidad de un planteamiento de una regulación laboral especial para el tratamiento de las nuevas formas de trabajo de las plataformas digitales en nuestro país.

**Análisis documental:** Se empleará esta técnica, con la finalidad de recopilar el contenido y la forma de la doctrina, jurisprudencia, normativa, para facilitar la consulta o incluso para generar un producto que le sirva para en análisis de la investigación, además facilitará como fundamento para confrontar la realidad actual.

### 2.3.2. **Instrumentos:**

**Fichaje:** Proceso por el cual recopilaremos información y extracción de datos importantes en nuestro proceso de investigación de las fuentes bibliográficas como libros, revistas jurídicas, artículos científicos, tesis de pregrado y posgrado. Su

utilidad de basa en que ha sido recopilados en estudios anteriores a la presente investigación

**Cuaderno de notas:** En este proceso de investigación, se ha ido recogiendo datos significativos y propuestas personales.

## 2.4.Procedimiento

Para determinar los fundamentos jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *riders* de las plataformas digitales en el Perú, 2020 se utilizó como método el análisis documental y jurisprudencial de manera ordenada por separado a fin de obtener abstracciones individuales que luego fueron engranadas en un único resultado. Asimismo, como instrumento el fichaje y cuaderno de notas, para ello se revisó los cuerpos normativos de nuestro país, fuentes doctrinarias, jurisprudenciales y el derecho comparado.

- Fuentes normativas: La ley, reglamentos, etc, los cuales nos permitirá ver el estado del estudio, y aportará a la investigación en la medida que se pretende presentar una propuesta de regulación.
- Fuentes doctrinarias: Libros, boletines de derecho, los cuales se han recopilados y vinculados a la materia que aportan la fundamentación de la teoría, origen y principio aceptados por el derecho laboral.
- Fuentes jurisprudenciales: Sentencias Nacionales y Extranjeras, las cuales aportan los fallados más relevantes más relevantes y trascendentes a nivel nacional como internacional -
- Estudios: Tesis, investigaciones, que desarrollaron semejantes problemática o teorías.



## 2.5. Métodos de Análisis

Métodos de análisis de datos de la información Yañes (2014), lo definen como el procedimiento donde el investigador tamiza los datos más relevantes de la información procesada, para aplicar el método de la hermenéutica de forma clara y definitiva. En ese sentido esta investigación se realizó mediante técnicas cualitativas, evaluando la factibilidad de las conclusiones teóricas. En el aspecto empírico, se operativizó la información recabada por los instrumentos de guía de entrevista y guía de análisis documental.

**Método general:** En la presente investigación, se utilizó el **método hipotético deductivo**, debido a que se desarrolló en la investigación un análisis descriptivo de la realidad investigada, el cual permitió ordenar un cúmulo de datos mediante el uso de técnicas y métodos que, posteriormente, se organizó en tablas.

**Método específico:** En la presente investigación, se utilizó los siguientes métodos: -

- **Método Dogmático:** Se centra básicamente en la investigación jurídica tiene por objeto de estudio el derecho positivo vigente, lo que consiste en describir, a través de la interpretación y sistematización las normas, para ubicarlas en el sitio que les corresponde en construcciones conceptuales que agrupan clases de normas.
- **Método Hermenéutico:** Se centra básicamente en la interpretación de textos. La misma implica un proceso dialéctico en el cual el investigador navega entre las partes y el todo del texto para lograr una comprensión adecuada del mismo.
- **Método Argumentativo,** el cual facilitó la comprensión del tema y la interpretación de resultados, ampliando el panorama del fenómeno estudiado. En

ese sentido, este método facilitó el orden de la información, la extracción de las características más representativas y la descripción de tendencias.

- **Método de Análisis Comparado**, debido a que de los casos que fueron más relevantes vinculados al tema, las sentencias que resuelven a favor o en contra de considerar a los *riders* trabajadores y la regulación de países importantes. El método de la comparación se presentó como una estrategia analítica con la finalidad, ya no solo descriptiva, sino explicativa; un procedimiento destinado a poner a prueba las teorías formuladas. Pérez (2007) establece una estrategia. El experto indica que, definida la pregunta de investigación, se requiere formular una o más respuestas tentativas que nos coloquen en todas las posiciones posibles.

## 2.6. Aspectos Éticos.

Para el ejercicio de toda investigación implica el despliegue de conductas que se sustentan en valores éticos. Uno de los principios que se cultivaron en la presente investigación fue el de Autoría, es decir; el dominio y autenticidad de esta investigación corresponden al autor. Para Saldivia (2015) señala que la autoría confiere el crédito respectivo al investigador y lo dota de una importancia académica y social, le atribuye el derecho al reconocimiento de su labor. Otro principio que se rescató fue el de Exclusividad, el cual se evidencia en la no existencia de plagio del tema o contenido. En ese sentido para la recolección de información mediante la observación que nos permitirá justificar una regulación laboral para este segmento de trabajadores (*riders*) no se hizo ningún tipo de desacreditación a las nuevas formas de trabajo que están practicando las organizaciones empresariales mediante las plataformas digitales en nuestro país. Asimismo, se ha tenido en cuenta las normas de Redacción APA, por lo que se ha citado

los autores y normas empleadas, así como la jurisprudencia, las mismas que han dado luces al tema abordado, protegiendo evidentemente los derechos de Autor.

Finalmente se ha tenido en consideración no tomar como propias las ideas expuestas por otros autores o investigaciones, guardando así la ética en la presente investigación.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

En ese contexto, en el trabajo se realizó una revisión de diferentes fuentes, como es la normativa, la doctrina (libros, tesis, artículos), jurisprudencia, a nivel nacional como internacional, con la finalidad de contrastar nuestra información y de esta manera seleccionar la información más apropiada que tenga coherencia con tema, responda a la pregunta y objetivos planteados de la investigación. Encontrando 40 estudios que guardan relación con el tema de estudio y que facilitará para complementar la investigación y afianzar las bases doctrinarias y jurisprudenciales, como se puede evidenciar en las siguientes tablas que se ha clasificado de manera ordenada.

Ahora bien; en primer lugar, se mostrará el resultado general. Así, en este punto se torna de suma importancia, pues describe las características de los estudios, podemos indicar, que se tomaron el porcentaje de estudios, el tipo de publicación (doctrina, jurisprudencia, normas, tesis, revistas, artículos, etc) a continuación detallamos según la tabla 04.

**Tabla 4**

*Características de los estudios*

TIPO INVESTIGACIÓN	DE	N° PUBLICACIONES	PORCENTAJE
Normativa nacional		7	18%
E internacional			
Doctrina			
Tesis, Artículos y		6	15%
Revistas Jurídicas		10	25%
Nacional e internacional			
Jurisprudencia		14	35%

Nacional e internacional

Otros(informes, manuales, noticias etc)	3	8%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

La presenta tabla muestra los tipos de publicación o estudios que han sido obtenidos con motivo de la recolección de datos; así como el número de estudios por tipo y el porcentaje que representa del total de los estudios analizados.

**Fuente:** Elaboración propia.

En cuanto a la tabla N° 04 el resultado por el tipo de publicación, observamos las características por el tipo de publicación de las cuales el 18% es de tipo Normativo, el 15% representa a la doctrina. Asimismo, el 25%, representan a las publicaciones sobre tesis, artículos y revistas jurídicas, del mismo modo el 08% representa otro tipo de publicaciones, como informes y manuales, todo ello equivale al 100% de las 40 publicaciones.

Ahora bien, se mostrarán los hallazgos o resultados en función al tema, preguntas y objetivos de la investigación, en la medida que hemos cotejado existe una tendencia a responder la pregunta de investigación en tanto que hemos podido **identificar cuáles son los fundamentos Jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los RIDERS de las plataformas digitales en el Perú, 2020** de esta manera se ha ido desarrollando y se ha identificado las características de la información relevante de los estudios normativo, doctrinarios y jurisprudenciales, así como también se muestra las características del derecho laboral y su relación que tiene con las plataformas digitales que brindan el servicio de delivery, tales hallazgos se muestran a continuación en las siguientes tablas.

**Tabla 5**

*Características de los estudios doctrinarios*

°	AUTOR	TÍTULO	ÑO/P AÍS	FUEN TE DE INFORMACI ÓN/ LINK	RESUMEN RESULTADO
1	V Víctor Ferro Delgado	Derecho Individual del Trabajo en el Perú	019  Perú	Libro  Fondo Editorial  PUCP	Estudio que nos brindará bases doctrinarias del derecho individual, así como los elementos esenciales del contrato de trabajo.
2	J Avier Neves Mujica	Introduccio n  al  Derecho del trabajo	016  Perú	Fondo Editorial  PUCP	El libros nos presente al trabajo como objeto de protección, así como los elementos esenciales de la relaciona laboral, así como los principios, las fuentes, y las normas laborales por la que re rige nuestro sistema laboral en el Perú.
3	A Ifonso de los Heros Pérez- Albela	Derecho Laboral  Diagnóstico : la reforma laboral y las políticas  Necesarias en el Perú	014  Perú	Asoci ación Civil THĒMIS  Pontifi cia Universidad Católica del Perú	Nos ilustra sobre la normativa laboral y su impacto a lo largo de los últimos años, desde las reformas laborales.  Dicha investigación nos ayudará el impacto de la economía del derecho laboral en el Perú.
4	M ercado Gonzales, Carlo Magno	“El sistema uber y su impacto en las relaciones  Laborales”	019/ Perú	<b>Tesis</b>  <a href="http://hdl.handle.net/20.500.12404/15399">http:// hdl.handle.net/2 0.500.12404/15 399</a>  Repos itorio de la PUCP	La investigación presenta al sistema Uber y la relación laboral que podría existir, describiendo los elementos que componen la dicha relación.  Esta tesis, represente una de las características más importantes de nuestra investigación, en la medida que aborda el derecho de laboral y las nuevas tecnologías y el impacto que estas generan en los nuevos tiempos.
5	N ikole	Impacto de la economía	019	<b>Tesis</b>	Esta investigación resulta importante, en la medida que analizar el

	melanni pacheco palomino	colaborativa en los glover's del distrito de la molina	erú	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9183/1/2019_Pacheco-Palomino.pdf">http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9183/1/2019_Pacheco-Palomino.pdf</a>	impacto que tiene la economía colaborativa en los glovers en la ciudad de Lima.
6	Vidal Ruiz, Maria de Lourdes	Análisis de la responsabilidad de los servicios de delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019	019 erú	<b>Tesis</b> <a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/631316/Vidal_RM.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y">https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/631316/Vidal_RM.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y</a>	Nos presenta la tesis el ingreso al mercado peruano de las marcas Glovo, Rappi y UberEats que ofrecen el servicio de delivery de comidas.  Nos ayuda en la investigación porque evidencia el gran impacto de las plataformas digitales en nuestro país.
7	Ramírez Mendoza, Teresita del Niño Jesús	La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales.	020 erú	Revista Jurídica PUCP <a href="http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/169901">http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/169901</a>	Trabajo académico versa sobre el análisis de los elementos de la relación laboral en las plataformas digitales de delivery bajo la óptica del contexto de nuevas tecnologías.  Señala necesidad de determinar si los elementos típicos de laboralidad, es decir tradicionales, del contrato de trabajo resultan idóneos y suficientes para calificar la laboralidad de la relación contractual entre los repartidores y las plataformas digitales, bajo el modelo economías colaborativas de servicios.
8	Jorge Luis Mayor Sánchez	Aspectos laborales de las redes empresariales y su posición en la real identificación del empleador en las transformaciones empresariales por	020 erú	Artículo Jurídico	Nos ayuda en nuestra investigación, porque muestra las actuales transformaciones empresariales en la economía colaborativa acorde al avance de las tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito productivo del derecho del trabajo y de las empresas en el marco económico de los sistemas de

		aplicativos como reto ante el futuro laboral inmediato en el Perú			relaciones laborales tanto de nuestro país como del resto del mundo.
9	L a República	El que reparte se lleva la peor parte	020	Artículo lo jurídico	Como resultado del artículo, Expertos señalan que la economía de las plataformas digitales se debe formalizar y fiscalizar de manera adecuada en nuestro país.
0	M anuel Privat	Economía colaborativa y Derecho del Trabajo: reflexiones en torno al “on-demand delivery”	019	Artículo lo Jurídico  PUCP	Nos ayuda en nuestra investigación porque muestra una de nuestra varias a estudiar: las plataformas digitales.  Así pues de la economía colaborativa es uno de los sistemas que ha propiciado esta nueva forma de prestación de servicios

#### DOCTRINA INTERNACIONAL

1	W ilfredo Sanguineti Raymond	Redes empresariales y Derecho del Trabajo	016	Libro	Nos ayudará en nuestra investigación, porque habla sobre la evolución y transformaciones de nuestras relaciones laborales y su marco regulador se inscribe dentro de ese espacio de interés y participa de preocupaciones semejantes.
2	A lejandro Nájera Martínez	Derecho Laboral	015	Libro Tecno lógico de Estudios Superiores de México	Nos presenta una análisis teórico y analítico que procura explicar las generalidades que rige la dinámica de las relaciones laborales desde una perspectiva sujeta a las leyes y normativas vigentes en México.  Nos ayuda en la investigación, porque nos presenta el alcance del derecho comparado.
3	A lejandro Morales Cáceres	Relación Laboral en las Plataformas Digitales	020	Tesis  <a href="https://www.tytl.com.pe/relacion-">https:// www.tytl.com. pe/relacion-</a>	Nos ayudará en la investigación en la medida que este nuevo modelo económico supone un reto jurídico pues no es del todo claro si estas nuevas formas de



				<a href="#">laboral-en-las-plataformas-digitales/</a>	trabajo atípicas conllevan a la creación de una relación laboral, en donde las plataformas digitales como Uber, Cabify o Glovo podrían ser considerados empleadores de aquellos que prestan los servicios.
4	A na Maria Perez Diaz	“La transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España”	018  España	Tesis	Este estudio, nos ayudará en nuestra investigación puesto que evidencia las necesidades de flexibilidad del mercado de trabajo.
5	E NRIQUE PÉREZ	Victoria judicial de los <i>riders</i> de Valencia frente a Deliveroo: son falsos autónomos	019  España	Artículo Jurídico	Esta sentencia reconoce la "relación de carácter laboral" de los repartidores de comida a domicilio con la empresa y que obliga a la compañía a abonar las cuotas correspondientes a la Seguridad Social por cada trabajador
6	C astro Villa, Carla Melissa Q uiroga Villamar, Juddy Jeanette	Análisis de la economía colaborativa y su implicación económica en los restaurantes de dos tenedores en la ciudad de Guayaquil. Caso Glovo.	018  cuador	Tesis  <a href="http://repositorio.uceg.edu.ec/handle/317/13423">http://repositorio.uceg.edu.ec/handle/317/13423</a>	Nos ayudará para nuestra investigación, porque nos brinda un panorama ilustrativo del derecho comparado y la regulación de los <i>riders</i> . Asimismo, análisis de la economía colaborativa y su implicación económica en los restaurantes.

La presente tabla muestra estudios doctrinario, tesis, artículos, revistas a nivel nacional como internacional, los mismo que han sido analizados, esgrimiendo los resultados de lo mismos, los cuales son materia de estudio y de sustento para la investigación, en función el objetivo y pregunta de investigación.

**Fuente:** Elaboración Propia

Ahora se mostrarán los hallazgos en función a la jurisprudencia entroncada tanto a nivel nacional como internacional y su relación la investigación planteada.

**Tabla 6**

*Resultados de Jurisprudencia relevante para la investigación*

<b>SENTENCIA</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUALES</b>	<b>RESULTADO</b>
<p><b>STS</b> <b>2924/2020: España-</b> <b>Madrid</b> <b>25 de</b> <b>septiembre de 2020.</b></p>	<p>Elementos de laboralidad - Dependencia - Ajenidad</p>	<p>Determina a la existencia de una relación entre un repartidor y la empresa Glovo de delivery, la misma que es de naturaleza laboral, ya que existe dependencia y ajenidad.</p> <p>Jurisprudencia Vinculante</p>
<p><b>Sentencia</b> <b>510/18 del Juzgado</b> <b>de lo Social 19.</b> <b>Madrid, de</b> <b>22 de julio de 2019</b></p>	<p>Elementos de laboralidad</p>	<p>La empresa regula la forma de efectuar la entrega, la forma del comportamiento del rider con expresas prohibiciones, como no se puede beber alcohol, no se puede consumir sustancias estupefacientes, no se puede insultar, no se puede entrar con el casco puesto en la cabeza ni al restaurante ni a las casas de los clientes</p>
<p><b>Sentencia</b> <b>371/2018 del</b> <b>Juzgado de lo Social</b> <b>5, Valencia, de 10 de</b> <b>junio de 2019</b></p>	<p>Rasgos de laboralidad que determinar una relación encubierta</p>	<p>El rider o repartidor no es libre de no aceptar un pedido.</p> <p>Mantiene geolocalizado al rider para asignarle tareas.</p>

Rasgos de laborabilidad que determinan una relación encubierta de La existencia de una posición de desigualdad entre el rider y la empresa, toda vez que el rider no interviene en la conformación del contenido del contrato, limitándose a asentir las condiciones impuestas.

**Sentencia  
53/19 del Juzgado de  
lo Social 33, Madrid,  
de 11 de febrero de  
2019**

El rider, para realizar su actividad necesariamente se debe integrar a la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por la empresa, que mantiene un completo control de la actividad desempeñada.

El rider nunca podría realizar su tarea desvinculado de la plataforma digital en la que se integra

**STC N°  
1944-2002-AA/TC  
Perú**

Principios de Primacía de la Realidad de Tribunal Constitucional en el fundamento 3

“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

**STC N° 833-  
2004-AA/TC  
Perú**

Principios de Primacía de la Realidad de Que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a que sucede y se aprecia en los hechos.

“Que resulta evidente que las actividades del recurrente, al margen del texto de los contratos respectivos, han tenido las características de subordinación y dependencia, propias de la relación laboral”

**Exp. 1874-  
2002-AA/TC**

Principios de Primacía de la Realidad y Desnaturalización de contratos Cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

**Acuerdo N°  
01 del pleno  
Jurisdiccional  
Laboral de 2000**

Principios de Primacía de la Realidad Fundamentos Jurídicos 1 y 2 “(...) Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicio civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan. De darse el supuesto anterior, consentida o ejecutoriada que sea la sentencia, el juzgado deberá poner en conocimiento de las instituciones que correspondan o entidades del Estado que tengan a su cargo la administración y o fiscalización de las contribuciones y aportaciones sociales, para los efectos pertinentes”

<p><b>STC Exp. N° 0018-1996-AI/TC</b></p> <p><b>STC Exp. N° 0261-2003- AA/TC</b></p>	<p>Principio de igualdad de trato y no discriminación</p>	<p>de El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley</p>
<p><b>STC Exp. N° 4635-2004PA/TC</b></p> <p><b>(STC Exp. N° 0008-2008- PI/TC</b></p>	<p>Principio de irrenunciabilidad de derechos</p>	<p>de El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral</p>

La presente tabla, muestra la jurisprudencia relevante nivel nacional como internacional, las mismas que han sido analizados, esgrimiendo los resultados la cual nos sirve de sustento para la investigación, en función al objetivo y pregunta de investigación.

**Fuente:** Creación propia

Ahora se mostraran los hallazgos en función a la normativa encontrada y su relación con la investigación planteada.

**Tabla 7**

*Resultados de Normativa vigente y relevante para la investigación.*

<b>NORMAS</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>RESULTADO</b>
<p><b>Declaración universal de los Derechos Humanos</b></p>	<p>Artículo 23, numerales 1, 2,3 y 4</p>	<p>Aborda lo referente a:</p> <p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p>

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

	Artículo	24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
	24	
<b>Convención americana sobre derechos humanos</b>	Artículo 24	Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.
<b>OIT organización Internacional de Trabajo</b>	Artículo 13° de la Recomendación 198	Establece indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo.
<b>Recomendación 198</b>		
<b>Constitución Política del Perú, 1993</b>	Artículos 1, 2, 3, 23, 24, 25, 26, 43, 44, 58, 65.	Realiza una referencia a la constitucional del derecho laboral, a ser tratado de manera igual a la ley, con un trato digno sin discriminación.



ha tenido el fenómeno de la digitalización laboral en el Perú en tiempos de crisis” para el cual se explicaran en las siguientes tablas:

**Tabla 8**

*Incidencia que ha tenido el fenómeno de la digitalización laboral en el Perú en tiempos de crisis.*

	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
<b>Digitalización laboral en el Perú y economía colaborativa</b> <b>Cómo funciona este modelo económico de plataformas digitales</b>	Durante el periodo de Estado de Emergencia, hemos sido testigos de cómo las nuevas tecnologías cobran cada vez más importancia en el desarrollo de las relaciones laborales.	<p>Utilizan la tecnología de la información, típicamente disponible a través de plataformas basadas en la web, como las “aplicaciones” móviles en dispositivos con acceso a Internet, para facilitar las transacciones entre pares.</p> <p>Confían en los sistemas de calificación basados en el usuario para el control de calidad, lo que garantiza un nivel de confianza entre los consumidores y los proveedores de servicios que no se han encontrado previamente.</p> <p>Ofrecen a los trabajadores que brindan servicios a través de plataformas de correspondencia digital flexibilidad para decidir sus horas de trabajo típicas.</p> <p>En la medida en que las herramientas y los activos son necesarios para proporcionar un servicio, las empresas de correspondencia digital confían en que los trabajadores usen los suyos.</p>

La presente tabla muestra Incidencia que ha tenido el fenómeno de la digitalización laboral en el Perú en tiempos de crisis esgrimiendo los resultados la cual nos sirve de sustento para la investigación, en función a al objetivo específico planteado.

**Fuente:** Creación propia

Además, el fenómeno de la digitalización laboral ha generado nuevas formas de trabajo, cuyos elementos característicos son predominantemente son los siguientes: a) la



pérdida del espacio como referente laboral, b) la evaporización del elemento temporal, c)

La acentuación del resultado en toda prestación personal.<sup>1</sup>

Los resultados en función al segundo objetivo específico que es “*Determinar la existencia de una relación jurídica laboral entre los riders y las empresas prestadoras de servicios mediante plataformas digitales y son efectivamente son autónomos o dependientes.*” la cual se representan en la siguiente tabla:

**Tabla 9**

*Relación jurídica laboral entre los riders las empresas prestadoras de servicios mediante aplicativos digitales.*

	<b>DEFINICIONES</b>	<b>NORMATIVA, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA</b>
<b>Relación jurídica laboral</b>  <b>Elementos esenciales del contrato de trabajo.</b>	<p style="text-align: center;"><b>La prestación de personal de servicio:</b> es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propio actividad, la cual tiene carácter personalísimo.</p> <p style="text-align: center;"><b>La subordinación dependencia:</b> es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación</p>	<p>El artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita, y el segundo, en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.</p> <p>Por su parte, el inciso 2 del artículo 2 de la Ley N° 28806, Ley</p>

<sup>1</sup> “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”,

Cruz Villalón Jesús. Revista: Temas Laborales, N°138/2017, pág.13-47.

laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultada del empleador de dirigir, fiscalizar y cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad, este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo de contrato de locación de servicios en el que se ejecutan la laboral de forma autónoma o independiente.

**La remuneración:** es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquier sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición

**Rider o repartidor de delivery y Empresas de servicios mediante aplicativos digitales.**

En los últimos años han proliferado los *riders*, van por las calles en motos o bicicletas, un negocio rentable que mueve millones al año en favor de las empresas

General de la Inspección del Trabajo prevé: “El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se registrarán por los siguientes principios ordenadores: (...) en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el fundamento 3 de la STC N° 1944-2002-AA/TC [3], sobre el principio de primacía de la realidad señala que, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

La presente tabla muestra la relación jurídica laboral entre los *riders* las empresas prestadoras de servicios mediante aplicativos digitales, las mismas que han sido analizados, esgrimiendo los resultados la cual nos sirve de sustento para la investigación, en función a al objetivo específico planteado.

**Fuente:** Creación propia

Los resultados en función al tercer objetivo específico que es “*Análisis la jurisprudencia comparada en el caso de los repartidores a través de plataformas digitales*” la cual se representan en la siguiente tabla:

**Tabla 10**

*La jurisprudencia comparada en el caso de los repartidores a través de plataformas digitales.*

CASOS	DETERMINAN
<p><b>STS 2924/2020</b>  <b>- ECLI:</b>  <b>ES:TS:2020:2924:</b>  <b>España</b></p> <p><b>Sentencia</b>  <b>510/18 del Juzgado de lo Social 19, Madrid, de 22 de julio de 2019</b></p>	<p>Determina a la existencia de una relación entre un repartidor y la empresa Glovo de delivery, la misma que es de naturaleza laboral, ya que existe dependencia y ajenidad.</p> <p>Jurisprudencia Vinculante</p> <p>La empresa regula la forma de efectuar la entrega, la forma del comportamiento del <i>rider</i> con expresas prohibiciones, como no se puede beber alcohol, no se puede consumir sustancias estupefacientes, no se puede insultar, no se puede entrar con el casco puesto en la cabeza ni al restaurante ni a las casas de los clientes</p>
<p><b>Sentencia</b>  <b>371/2018 del Juzgado de lo Social 5, Valencia, de 10 de junio de 2019</b></p>	<p>El <i>rider</i> o repartidor no es libre de no aceptar un pedido.</p> <p>Mantiene geolocalizado al <i>rider</i> para asignarle tareas.</p>

**Sentencia 53/19 del Juzgado de lo Social 33, Madrid, de 11 de febrero de 2019:** La existencia de una posición de desigualdad entre el *rider* y la empresa, toda vez que el *rider* no interviene en la conformación del contenido del contrato, limitándose a asentir las condiciones impuestas.

El *rider*, para realizar su actividad necesariamente se debe integrar a la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por la empresa, que mantiene un completo control de la actividad desempeñada.

El *rider* nunca podría realizar su tarea desvinculado de la plataforma digital en la que se integra

La presente tabla, presenta la jurisprudencia comparada en el caso de los repartidores a través de plataformas digitales, de los cuales los resultados se han esgrimidos de los cual nos sirve de sustento para la investigación, en función a al objetivo específico planteado.

**Fuente:** Creación propia

Los resultados en función al cuarto objetivo específico que es “*Analizar el marco normativo y determinar si existe tratamiento laboral de lo riders en el Perú actualmente*” la cual se representan en la siguiente tabla:

**Tabla 11**

*Marco normativo y determinar si existe tratamiento laboral de lo riders en el Perú actualmente*

	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>NORMATIVA</b>
Crisis, social, económica, laboral a causa de coronavirus	“Protocolo Sanitario de Operación ante la COVID-19 del sector producción para el inicio gradual e incremental de la siguiente actividad de servicio, de la Fase 1 de la Reanudación de Actividades”, que como anexo forma parte de la presente	Resolución Ministerial N° 142-2020-PRODUCE

resolución ministerial, en materia de restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio, con propia logística del establecimiento y protocolo de seguridad y recojo en local (

Proponen crear registro de Proyecto de repartidores por delivery para verificar Ley 5192/2020-CR. contrato laboral.

El proyecto también establece que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debe controlar y supervisar las condiciones laborales de los repartidores y del cumplimiento del contrato de trabajo.

La presente tabla, presenta si existe marco normativo y determina si existe tratamiento laboral de lo *riders* en el Perú actualmente, se han esgrimidos los resultados de los cual nos sirve de sustento para la investigación, en función a al objetivo específico planteado.

**Fuente:** Creación propia

Por otro lado, los resultados en función al último objetivo específico que es “*Analizar principios generales del derecho laboral para la regulación jurídico-laboral de los riders en las plataformas digitales en el Perú*” la cual se representan en la siguiente tabla:

**Tabla 12**

*Principios generales del derecho laboral frente a la nuevas formas de trabajo*

	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>NORMATIVA, JURISPRUDENCIA, DOCTRINA</b>
Primacía de ala realidad.	El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia	STC N° 1944-2002-AA/TC STC N° 833-2004-AA/TC Exp. 1874-2002-AA/TC

	<p>entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.</p>	<p>(STC Exp. N° 2132-2003-AA) (STC Exp. N° 3710-2005-PA/TC)</p>
<p>Principio protector</p>	<p>Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.</p> <p>El principio protector o tutelar busca compensar la desigualdad existente en la realidad, con una desigualdad de sentido opuesto.</p>	<p>Neves Mujica sobre la Producción de las normas</p> <p>En el que se debe acudirse al carácter protector del derecho del trabajo.</p> <p>El artículo 26 inciso 3) de la Constitución Política del Perú, regula el principio protector.</p>
<p>Principio de igualdad de trato y no discriminación</p>	<p>El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo</p>	<p>STC Exp. N° 0018-1996-AI/TC STC Exp. N° 0261-2003-AA/TC</p>

Principio de irrenunciabilidad de derechos	de	El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscibir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral.	de	STC Exp. N° 4635-2004PA/TC  (STC Exp. N° 0008-2008-PI/TC
--	----	---	----	--

La presente tabla, muestra a los principios generales del derecho laboral frente a la nuevas formas de trabajo los cual nos sirve de sustento para la investigación, en función a al objetivo específico planteado.

**Fuente:** Creación propia

Según nuestros resultados de búsqueda, en nuestro país se evidencia una urgente y necesaria regulación laboral especial de lo *riders*, en función a los nuevos cambios que nuestra sociedad viene afrontado a causa de crisis económica, social y laboral que estamos viviendo.

Así pues, existe doctrina, jurisprudencia comparada y normativa a nivel nacional como internacional, como el caso de España donde esta problemática ha sido totalmente desvirtuada, estableciendo en reiterada jurisprudencia la relación laboral encubierta entre el *riders* y al empresa dueña de la plataforma digital. Dichos resultados sustentan nuestros objetivos, así como responde a nuestra pregunta de investigación, pues se evidencia que la solución a esta problemática es regular en nuestro ordenamiento jurídico laboral de manera urente a fin de evitar cualquier tipo de vulneración no abuso a derechos y principios constitucionales del *riders* o repetidor.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En presente capítulo se desarrollará lo corresponde a la discusión de la investigación; por ello, es importante tener presente que el objetivo de la misma, se centra en **establecer los fundamentos Jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los RIDERS de las plataformas digitales en el Perú**, para ello se ha realizado el análisis de normas, doctrina y jurisprudencia a nivel nacional como internacional, del mismo modo, se ha revisado información documental como tesis, revistas y casos. En esa línea, este capítulo se discutirá los resultados obtenidos, para lo cual es necesario desarrollarlo en tres secciones o apartados.

### 4.1 Limitaciones

En ese contexto, las limitaciones que se ha tenido el estudio, es en cuanto a la escasa información doctrinaria; es decir, de libros, tesis, revistas etc. debido a que, se encuentra restringido el acceso a las bibliotecas físicas por la coyuntura que atraviesa nuestro país a causa de COVID-19. En esa misma línea, se pretendía realizar encuestas a los trabajadores (*riders*) de las plataformas; sin embargo, esto se dejó de analizar.

Otra limitación, la constituye el tamaño de la muestra que se ha tomado, sobre el análisis de resoluciones extranjeras; en la medida que, en nuestro país no existe pronunciamiento sobre el tema, al ser evidentemente novedoso lo que posibilitará generalizar los resultados a obtener. Por otra parte; es preciso advertir, que tampoco se ha podido realizar entrevistas a especialistas sobre el derecho laboral sobre la propuesta; lo cual no ha permitido encontrar mayores hallazgos, por lo que ha limitado la investigación y solo se realizará desde un punto de vista teórico y dogmático.



En la misma línea, otra limitación sería la falta de estudios previos en el área de investigación, pues de la revisión de la literatura se evidencia pocas investigaciones en derecho sobre el tema propuesto; sin embargo, en el ámbito internacional si existe desarrollo y jurisprudencia de observancia obligatoria. Finalmente, se hace notar que no se tuvo acceso a toda la información documental completa; sin embargo, eso no invalida la investigación por lo cual se tuvo que consultar otras fuentes de información, como por ejemplo bibliotecas virtuales, repositorios virtuales, entre otros.

#### **4.2 Interpretación comparativa**

En presente investigación se ha planteado como hipótesis que los fundamentos Jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *riders* de las plataformas digitales en el Perú, 2020 son: **La seguridad jurídica** en las nuevas formas de trabajo, en las cuales se han determinado una evidente relación jurídico-laboral, **la jurisprudencia nacional como extranjera** que evidencia una necesarias regulación con finalidad de proteger derecho fundamentales del trabajar y **los principios generales** del derecho laboral. Para poder comprobar ello, se ha planeado diversos objetivos tendientes a responder la pregunta de investigación. Por lo cual, se abordará cada uno de los objetivos específicos en función a los resultados encontrados considerado la siguiente discusión.

a) **El fenómeno de la digitalización laboral en el Perú en tiempos de crisis.**

La incidencia que ha tenido la digitalización en el mundo laboral, resulta relevante que en la actualidad ya que se viene discutiendo muy frecuentemente, la misma que ha generado nuevas formas de trabajo, cuyos elementos son predominantemente según lo explica Todolí (2018) son las siguientes características:

a) la pérdida del espacio como referente laboral, b) la evaporización del elemento

temporal, c) La acentuación del resultado en toda prestación personal. En ese sentido, la doctrina resalta en determinar que las plataformas digitales cuentan con las siguientes peculiaridades las cuales se han tomado en la investigación a) el uso del algoritmo b) Abono del servicio a través de una cuenta escrow; c) voluntariedad en la aceptación del tiempo y lugar de la prestación de servicio; d) desarrollo de microtarefas; e) Valoración de los servicios por parte del cliente<sup>2</sup>

Al respecto, se tiene que Calderon (2019) el cual indica que las organizaciones de economía por medio tecnológicos, han generado un impacto en el mundo del trabajo. Del mismo modo Arce (2008), indica que la función actual del Derecho del Trabajo parece estar en la pacificación del conflicto social entre capital-trabajo, ya no desde el principio de protección del trabajador, sino desde una perspectiva meramente económica y por tanto, el principio de protección “habrá de matizarse con el principio de rendimiento” premisa que no compartimos. Sin embargo, otro sector de la doctrina como Raso(2016) defiende que el derecho laboral deberá cumplir su “*natural rol tutelar*” pero asumiendo que el mundo real ha cambiado y que habrá que introducir categorías jurídicas elaboradas a partir de las nuevas experiencias. También se ha escrito que el derecho del trabajo debe descubrir cómo dar forma a un modelo de regulación jurídico-laboral que esté en condiciones de recuperar la verdadera virtualidad jurídica de la noción de justicia social y así lograr recomponer la tutela del más débil frente al incontenible proceso de transformación empresarial. Además Garmendia (2006), señala existe un nueva

---

<sup>2</sup> Mercader Uguina, Jesús. “El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica”. Tirant lo Blanch, Valencia 2017, Tomo I, pp. 79-111.

consideración de la empresa y que tiene influencia sobre la caracterización de las relaciones laborales.

Por otro lado Cruz Villalón, (2017) señala que en el proceso actual de la incursión del mundo digital y el trabajo, pues resulta indispensable discutir acerca de la funcionalidad de la norma laboral en nuestro país para abordar las nuevas realidades tecnológicas; así acertadamente, indica que: “Más allá de entender las nuevas realidades tecnológicas bajo la óptica de la mirada tradicional del derecho al trabajo, resulta necesario previamente redefinir las dimensiones de la era de la digitalización a fin de poder abordar la discusión propuesta bajo una mirada más acorde a los nuevos cambios tecnológicos” (P.45) teoría que asumimos como presupuesto en el presente trabajo.

A partir de los resultados en este punto determinamos que se justificaría la discusión de repensar el derecho laboral ante nuevas realidades empresariales y/o económicas, tal como lo señala Bravo,(2020) que: “la doctrina deberá de adoptar de la tesis de un derecho del trabajo repensado, aunque dicha preferencia casi siempre viene acompañada de condiciones”. Sin embargo, existen sectores que apuestan por la llamada tesis de la “huida del derecho del trabajo”; o, al otro lado del espectro, aquellos que defienden un “derecho del empleo”, sin discriminación entre trabajo autónomo y trabajo asalariado.

Es por ello, que hemos recogido aspectos importantes en la investigación, teniendo en consideración que el mundo cambia y no es estático, y el derecho laboral debería estar acorde a esos cambios; es decir, aplicar una función social duradera del derecho del trabajo a fin de evitar vulneración de derechos que protege nuestra

normativa y jurisprudencia interna a fin de dotar se seguridad jurídica al trabajador (Bravo, 2020,p.21).

**b) Relación jurídica laboral entre los *riders* y las empresas prestadoras de servicios mediante plataformas digitales y son efectivamente son autónomos o dependientes.**

En este punto, se ha evidenciado que, en nuestro país, no existe pronunciamiento judicial o legislativo alguno, sobre si existe o no relación laboral entre *riders* con la plataforma digital; por el contrario, se asumen una condición de autónomo. Así, por ejemplo la prestación de un *glover* es, desde la más estricta teoría, la de un autónomo que “es su propio jefe”. Sin embargo, Bravo (2020), indica que es por demás conocido que, en el derecho del trabajo, la denominación, el *nomen iuris*, con que se designe el servicio prestado no resulta un elemento determinante sobre la naturaleza del servicio. El trabajador puede, incluso, prestar el servicio bajo la apariencia deseada por el empleador, esto es, observando las formas correspondientes mas ello no significará obstáculo alguno para, con base en la realidad de los hechos<sup>3</sup>, administrativa o judicialmente se pueda determinar la verdadera naturaleza del servicio prestado.

A la luz de esta premisa, se ha evidenciado en el presente estudio que aunque *Glovo* sentencie como autónomos a sus colaboradores, estos pueden, de

---

<sup>3</sup> Especialmente cultivado en la doctrina iuslaborista sudamericana es el llamado Principio de Primacía de la Realidad, en cuyo mérito más vale lo que se desprenda de la realidad de los hechos que lo que se encuentre contemplado en soportes documentales. A nivel iberoamericano, este postulado ha inspirado la institucionalidad de las inspecciones de trabajo (en el caso peruano, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ente adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

hecho, trabajar como verdaderos trabajadores subordinados de la actividad privada; pues existe rasgos o indicios de laboralidad presentes (Cruz, 2017,p.46). Como se aprecia, los pilares de la subordinación, ajenidad y dependencia son capaces de manifestarse, en las nuevas formas de prestación de servicios, a través de indicios diferentes.

Esto responde a que dichos conceptos poseen “un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera, según las actividades y los modos de producción”<sup>4</sup>; y que la presencia de los mismos puede estar muy difuminada, matizada o debilitada; e incluso puede que algunos no se encuentren presentes, pero no por este motivo deja de ser posible calificar la relación como laboral ya que esta carencia o debilidad puede quedar compensada, a juicio del tribunal, por otras manifestaciones que se consideran suficientes para contrapesar esa ausencia. Asimismo, refiere Ramírez (2020), quien realiza un estudio de las empresas que brindan el servicio por aplicativo, el mismo que afirma: “Existen suficientes elementos para determinar la laboralidad de la relación contractual entre los repartidores y la plataforma digital del servicio de delivery”, (p.75)

En ese sentido Villavicencio (2019) indica que: en Europa se sigue debatiendo la existencia de laboralidad entre las empresas de reparto y los repartidores, así como las posibles soluciones de regulaciones que podrían aplicarse a este colectivo. No obstante, la desprotección de este colectivo de personas que prestan servicios como repartidores responde a una falta de regulación por parte de los estados “(...) en la medida que se determine que los repartidores de las empresas de delivery por

---

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 9 de diciembre de 2004 (RJ 2005/875).

aplicativo son autónomos o son un grupo laboral especial, se debería elaborar una regulación específica para este colectivo.”(p.63)

En ese contexto, lo que se pretende resolver es un asunto que requiere de un tratamiento urgente y prioritario, pues esta cuestión debe anteceder a todas las futuras discusiones que a consecuencia de la reactivación de estos servicios de delivery se generen, puesto que de no tener clara la situación jurídica en que se encuentran los *riders*, se correría el riesgo de abordar sus problemas en forma incorrecta y proponer soluciones, en consecuencia, también indebidamente.

**c) Jurisprudencia comparada en el caso de los repartidores a través de plataformas digitales.**

Como se ha indicado, en la tabla N° 06 de los resultados, existen indicios de una relación laboral ello se ha esgrimido de la jurisprudencia comparada en el caso de los repartidores a través de plataformas digitales. Más aún en agosto de este año en un reciente fallo, el Tribunal Supremo Español<sup>5</sup> señaló que la relación existente entre un repartidor y al empresa de delivery es de naturaleza laboral ya que existen elementos de dependencia. Dicha decisión es ahora jurisprudencia vinculante y unificada en la doctrina española.

Así, en ese mismo sentido sentencias españolas, señalan la existencia de una posición de desigualdad entre el *rider* y la empresa, toda vez que el *rider* no interviene en la conformación del contenido del contrato, limitándose a asentir las condiciones impuestas, entre otros aspectos, que para el presente estudio resultan relevantes Gómez (2019). Es decir, que en el ámbito internacional está generando

---

<sup>5</sup> STS 2924/2020 - ECLI: ES:TS:2020:2924: España

controversia y discusión, reconociéndose la relación laboral existente; mientras que otros países como el nuestro, aún no existe desarrollo jurisprudencia, normativo o administrativo.

Estos pronunciamientos de la jurisprudencia internacional coinciden con la investigación; pues nuestra realidad laboral no es ajena a la europea, así pues, responde a las mismas realidades tecnológicas que se vive en el mundo. Ello se explica; pues como se evidencia en la práctica, luego de la reactivación económica en nuestro país, gran concurrencia de los *riders*, o repartidores que realizan el servicio de delivery a través de las plataformas digitales, como *Glovo*, *Rappi* y *Uber Eats* delivero, esto a nivel nacional entre otras y ellos no deben de estar desprotegidos.

**d) Análisis del marco normativo y determinar si existe tratamiento laboral de lo *riders* en el Perú actualmente.**

Ahora bien, en cuanto a la normativa internacional (tabla 7 de los resultados) refiere la “Declaración universal de los Derechos Humanos” así como la “Convención americana sobre derechos humanos OIT organización Internacional de Trabajo Recomendación 198 “ *indican que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...)*Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; así también establece los *indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo*”. Ello concuerda con el establecido con nuestra normativa interna como es la Constitución política, la cual realiza una referencia a la constitucional del derecho laboral, a ser tratado de manera igual a la ley, con un trato digno sin discriminación,

en ese mismo sentido Decreto Supremo 003-97-TR<sup>6</sup> y la ley N° 28806 y Ley General de la Inspección del Trabajo.

En esa línea, uno de los avances o estudios que se han realizado en cuanto a la investigación es el Proyecto de Ley 5192/2020-CR. Donde se propone crear registro de repartidores por delivery para verificar contrato laboral. El proyecto también establece que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debe controlar y supervisar las condiciones laborales de los repartidores y del cumplimiento del contrato de trabajo.

Además, se debe tener en cuenta lo que de los resultados se han encontrado rasgos de laboralidad para determinar una relación encubierta, bajo ese contexto relacionado con nuestra normativa, podemos exgrimir los siguientes;

El artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita, y el segundo, en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”

Por su parte, el inciso 2 del artículo 2 de la Ley N° 28806, Ley General de la Inspección del Trabajo prevé: “El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: (...) en caso de discordancia, entre los hechos

---

<sup>6</sup> DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996) Reglamento de Ley de fomento al empleo.



constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el fundamento 3 de la STC N° 1944-2002-AA/TC<sup>7</sup>, sobre el principio de primacía de la realidad señala que, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Así pues, las nuevas formas de empleo, dejan de lado la teoría clásica del derecho laboral; por el contrario, estos deberían estar encaminado para generar seguridad jurídica en los *riders*.

Bajo estos resultados, se determina y evidencia que no existe una regulación laboral específica de los *riders* a nivel normativo en nuestro país; sin embargo después de realizar una interpretación lógica, se llega a identificar que efectivamente el *rider*, está protegido implícitamente; sin embargo ello no se evidencia en la práctica. Ante de ello, consideramos que no es suficiente, la protección a nivel administrativo; sino a nivel legislativo y preventivo, debido a como se estableció, existe una evidente relación laboral. Más aun esta situación evidentemente ha generado gran discusión sobre si el servicio de delivery de empresas brindan garantías mínimas de seguridad y salud de los *riders* en el trabajo, si están dotados de una protección jurisdiccional laboral y si existen límites al ejercicio del servicio entre otras situaciones que se evidencian a toda luz, en estos tiempos, por lo que

---

<sup>7</sup> STC N° 1944-2002. En: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html> (consultado el 20 de mayo de 2020).

resulta importante dilucidar o determinar si efectivamente son los *riders* trabajadores subordinados sujetos a la actividad privada o autónomos (Bravo Senmache, 2020,p.8).

**e) Analizar principios generales del derecho laboral para la regulación jurídico-laboral de los *riders* en las plataformas digitales en el Perú.**

En cuanto este apartado, se ha evidenciado abundante jurisprudencia relevante en cuanto a principios laborales; así tenemos al principio de primacía de la realidad; referido que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

Por otro lado en cuanto al principio protector Neves (2009), sobre la producción de las normas, en el que se debe acudir al carácter protector del derecho del trabajo; en esta última acotación es que concordamos con este autor; en tanto el estado, a través de sus órganos, deberá adoptar un criterio fundamental orientado al derecho del trabajo, tutelando o buscando compensar la desigualdad existente en la realidad, con una desigualdad de sentido opuesto, respondiendo al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Por otro lado, abarca el principio de igualdad de trato y no discriminación que hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo (Neves Mujica, 2009,p.150).

Consecuentemente, el principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proibir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos

por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, este principio busca resguardar sus intereses en la relación laboral.

Como se ha señalado, lo que busca principalmente es otorgar seguridad jurídica al trabajador, con la intención de prevenir riesgos laborales y la seguridad y salud, que evidentemente es un derecho de todos, ello lo respaldamos como lo que indica Villavicencio (2019), que debe de determinándose obligaciones y derechos de las partes, dentro de los cuales un aspecto de altísima relevancia es la seguridad y salud de los repartidores por el tipo de actividad que realizan.

Luego de haber desarrollado, analizado los resultados y ateniendo interpretación integradora de los conceptos, normas, doctrina, jurisprudencia del derecho laboral se evidencia que se ha logra el objetivo general porque existe sustento que respaldan, la regulación especial laboral de los *riders* en el Perú; debido a que estamos viviendo la era de la digitalización laboral, evidenciándose los elementos de la relación laboral y atendiendo a principios del derecho laboral que estos deben ser protegidos con urgencia más aun en tiempos de crisis, en aras de no vulnerar derecho y para que estos no estén desamparado por el estado, buscando que estos se desarrollen en un ambiente adecuado, buscando proteger y brindan garantías mínimas de seguridad y salud de los *riders* en el trabajo, además de dotarles de una protección jurisdiccional laboral adecuada en nuestro país.

Consecuentemente al no regular, o no controlar esta situación generaría una vulneración a los principios del derecho laboral y sobre todos vulneraría derechos constitucionales inherentes al trabajador, reconocidos a nivel nacional como internacional. La tendencia actual tienden a flexibilizar el concepto de subordinación haciéndola más a fin a las nuevas realidades digitales, teoría a la cual nos acogemos en el presente trabajo, que

actualmente se puede hablar de una diversificación del elemento de subordinación diferenciado por el tipo de actividad que se realiza, pasando de oficios clásicos a realidades atenuadas por las nuevas tecnologías como sería el caso del modelo de plataformas digitales de servicios de *delibery* según lo indica Villavicencio, (2019). En consecuencia, bajo este contexto de la digitalización, se procederá a proponer una regulación especial de los *riders* en el Perú, bajo un régimen especial que finalmente responde a la hipótesis planteada.

### 4.3 Implicancias

En la presente investigación se ha establecido los fundamentos Jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los *riders* de las plataformas digitales en el Perú, 2020 y como consecuencia de ello se ha establecido una serie de implicancias a nivel práctico, teórico y metodológico.

En cuanto a las implicancias prácticas, pues resulta necesario regular sobre los derechos laborales de los *riders*, para dotarle de seguridad jurídica; es decir, de condiciones mínimas y de esta manera evitar abusos por parte de estas empresas que manejan millones de soles al año, gracias a este tipo de trabajadores. Regular evidentemente permitirá proteger y garantizar de manera provisoria los derechos del trabajador a través de la potestad tuitiva del Estado. En ese sentido, la investigación muestra la forma de hacerlo y se hace notar que en la legislación peruana es posible. Es importante señalar, que en el futuro esto puede generar menos costo al estado a nivel preventivo y esto genera la necesidad de que regule mediante una norma. Además, genera en el entorno social un incentivo para no generar una afectación a los derechos laborales que regular nuestro ordenamiento interno. También es preciso indicar que si bien no se pretende cambiar la realidad de manera inmediata, lo que

se pretende es que genera discusión, para posteriores pronunciamientos del congreso y que se analice esa posibilidad de regular esta problemática, más ahora por la crisis a causa de la covid-19.

Por otro lado, evidenciamos las implicancias teóricas. Se generaría un precedente muy importante en el ámbito doctrinario y jurisprudencial en nuestro país; pues se tendría un concepto adicional estudiado en la relación laboral en un mundo digital actual; pues la tendencia actual desarrolla flexibilizar el concepto de subordinación haciéndola más a un fin a las nuevas realidades digitales. Actualmente se puede hablar de una diversificación del elemento de subordinación diferenciado por el tipo de actividad que se realiza, pasando de oficios clásicos a realidades atenuadas por las nuevas tecnologías como sería el caso del modelo de plataformas digitales de servicios de *delibery*.

Por último, las implicancias metodológicas. Ésta situación que se ha establecido genera la necesidad de que se investigue sobre el tema desde la óptica de la empresa para entender el aspecto económico y de cómo se interrelacionar. Además, que los investigadores, no deben dejar de lado este aspecto desarrollado en la investigación para futuras investigaciones sobre esto este mismo tema.

## CONCLUSIONES

- Se concluye que los fundamentos jurídicos para la regulación especial de los *riders* de las plataformas digitales en el Perú es la seguridad jurídica en las nuevas formas de trabajo, en las cuales se han determinado una evidente relación jurídico-laboral, la jurisprudencia nacional como extranjera que evidencia una necesarias regulación

con finalidad de proteger derechos fundamentales del trabajador y los principios generales del derecho laboral.

- El fenómeno de la digitalización laboral ha generado nuevas formas de trabajo, cuyos elementos característicos son predominantemente los siguientes: a) la pérdida del espacio como referente laboral, b) la evaporización del elemento temporal, c) La acentuación del resultado en toda prestación personal.
- Se determinó la existencia de rasgos o indicios de laboralidad por ende la existencia de una relación jurídica laboral entre los *riders* y las empresas prestadoras de servicios mediante plataformas digitales por lo que se desprende que efectivamente son trabajadores dependientes y no autónomos, pues es cada vez más frecuente que las grandes empresas ofrezcan servicios de reparto a domicilio utilizando a los *riders* para realizar sus entregas. La mayoría de estos trabajadores prestan sus servicios como autónomos, puesto que esta modalidad de contratación resulta muy rentable para la empresa. No obstante, los *riders* al ser autónomos, están mucho más desprotegidos.
- A nivel de la jurisprudencia comprada, se ha identificado particularidades como: a) La existencia de una posición de desigualdad entre el *rider* y la empresa b) Uso de la plataforma, por lo que mantiene un completo control de la actividad desempeñada. c) Mantiene geolocalizado al *rider* para asignarle tareas. d) La empresa regula la forma de efectuar la entrega, la forma del comportamiento del *rider* con expresas prohibiciones.
- En nuestro marco normativo, no contamos con pronunciamientos al respecto, sin embargo, se concluye que es necesario la dación de una norma específica, con la finalidad de regular las nuevas realidades laborales, a fin de dotar de seguridad

jurídica a los *riders* frente a posibles abusos de los derechos constitucionales protegidos por nuestra regulación nacional y de esta manera no perjudicar o aprovecharse de las necesidades de los trabajadores.

- Los principios generales del derecho del trabajo son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales, bajo esta base nuestro país, debe estar preparado para afrontar tiempos en los cuales los trabajadores son desplazados por maquinas, tiempos en los que el ecosistema laboral no deja de evolucionar y las normas permanecen estáticas, es necesario que el Gobierno emita normas que regule estas nuevas realidades laborales, donde se establezca un régimen laboral especial para los trabajadores de plataformas digitales, con lo cual se logrará dotar de seguridad jurídica a los empleadores y trabajo digno a los repartidores.

## REFERENCIAS

- Melendez Trigos , W. C. (2020). *Repositorio PUCP*. Obtenido de file:///C:/Users/PC/Desktop/DATA/ART%C3%8DCULO%20PUCP\_LA\_DIGITALIZACION\_DEL\_EMPLEO\_BAJO\_LAS\_NUEVAS\_FORMAS\_DE\_ORGANIZACION\_EMPRESARIAL.pdf
- Privat, M. (2019). Economía colaborativa y Derecho del Trabajo: reflexiones en torno al “on-demand delivery”. *Enfoque Derecho*.
- 003-97-TR, D. S. (s.f.). Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Alonso Olea, M. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Aria Domínguez, Á. (2019). “El derecho del trabajo en la era del turbocapitalismo”. *Themis Revista de*, 219-235.
- Bravo Senmache, L. M. (2020). “El servicio de los glovers desde un derecho del trabajo repensado. Reflexiones desde el derecho laboral español y peruano. *Pasión por el derecho LP*.”
- Calderon Paredes , C. (2019). “El impacto de las nuevas formas organizativas de la economía basada en. *Themis Revista de Derecho*, 237-253.
- Cruz Villalón, J. (2017). "Las transformaciones de la relaciones laborales entre la digitalización de la economía". *Temas Laborales*, 13-47.
- Diario Gestión. (21 de Octubre de 2019). “*Glovo asegura que repartidores no tendrán recortes en ganancias con nueva forma de cálculo del servicio*”. Obtenido de



<https://gestion.pe/peru/glovo-asegura-que-repartidores-no-tendran-recorte-en-ganancias-con-nueva-forma-del-calculo-del-servicio-surco-delivery-noticia/>

Garmendia Arigón, M. (2006). “La nueva consideración de la empresa y su influencia sobre la caracterización de las relaciones laborales”. *Derecho del Trabajo*, 51.

Glovoapp23, S. (16 de noviembre de 2020). “*Condiciones generales de uso y contratación*”.

Obtenido de <https://glovoapp.com/es/legal/terms/>

Gómez, R. (3 de marzo de 2019). “El boom de los repartidores”. *La República Lima, Perú, Suplemento Domingo*.

González Ortega, S. (2017). “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales”. *Temas Laborales*, 138.

Herrera, P. (13 de diciembre de 2018). “Existen nuevos indicios para identificar las relaciones laborales” (Entrevista a Omar Toledo Toribio). *El Peruano*, págs. <https://elperuano.pe/noticia-existen-nuevos-indicios-para-identificar-relaciones-laborales-73762.aspx>. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-existen-nuevos-indicios-para-identificar-relaciones-laborales-73762.aspx>

Madariaga, J. B. (2019). *Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). “Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?”*. CIPPEC-BID – OIT. Buenos Aires, 2019. p. 147. Disponible en: <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plat>. Obtenido de <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>

Martínez Barroso, M. . (2017). “Garantías económicas del trabajador autónomo”. *Revista jurídica de Castilla y León*.

Mayor Sánchez, J. L. (Agosto de 2020). Aspectos laborales de las redes empresariales y su posición en la real identificación del empleador en las transformaciones empresariales por aplicativos como reto ante el futuro laboral inmediato en el Perú. *Revista Latinoamericana de Derecho*.

Mercader Uguina, J. (2017). “El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica”. Valencia: Tirant lo Beauch.

Mercado Gonzales, C. M. (Octubre de 2019). *El sistema Uber y su impacto en la relaciones laborales*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCA DO\\_GONZALES\\_CARLO\\_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCA DO_GONZALES_CARLO_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo. Primera edición*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Obiol Anaya, E. (2016). *Contratos Mercantiles. Contratos modernos*. Lima: Editorial Grijley,.

Palomeque López, M. (2011). *Derecho del Trabajo e Ideología*. Madrid: Tecnos.

Pérez de los Cobos Orihuela, F. (2005). “La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica”. En *Relaciones laborales* (págs. 1315-1327). Madrid: La Ley.

Pérez Díaz, A. (25 de Junio de 2018). *La transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: contratación de empleo atípica y económica de las plataformas en España*. Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/83948/6/aperezdiaz0TFM0618memoria.pdf>

- Ramírez Mendoza , T. . (2020). La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales. *Pontificia Universidad Católica del Perú(PUCP)*, 6-7.
- Raso Delque, J. (2016). "La economía virtual". *Derecho del Trabajo*, 91.
- República, L. (02 de Agosto de 2019). *Argentina: juez prohíbe los servicios de Rappi, Glovo y Pedidos Ya*. Obtenido de <https://larepublica.pe/mundo/2019/08/03/argentina-aplicaciones-de-delivery-rappi-glovo-y-pedidos-ya-obligados-a-suspender-su-servicio-en-buenos-aires-atmp/>
- Sanguineti Raymond, W. (2000). "El contrato de locación de servicios". *Gaceta Jurídica*, 103.
- Todoí Adrian , y. (2018). "Trabajo en Plataformas digitales: innovación derecho y mercado. En *primera edición* (págs. 44-45). Navarra: Thomson Reuters.
- Villavicencio, M. (2019). Caso repartidores: "El centro del problema radica en una falta de regulación en aspectos fundamentales". *Instituto de Democracia y Derechos Humanis PUCP*, 10.