

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“ANÁLISIS DE LA CONDICIÓN JURÍDICA DE LOS
REPARTIDORES POR APLICATIVO Y SU TRATAMIENTO EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL DE PERÚ, 2023”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autores:

Daysi Vanessa Francisco Huaman
Pedro Fernando Vivar Tavera

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza
<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	GUISEPI P. MORALES CAUTI	09634461
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	MANUEL HERMINIO IBARRA TRUJILLO	07883181
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	HAROL GABRIEL VELASCO MARMOLEJO	42390174
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedicamos a nuestros dilectos padres, por brindarnos una formación basada en valores y por su inmenso amor que nos brindan día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos enormemente a nuestros padres, que de forma incondicional nos han demostrado su apoyo para poder cumplir el primer peldaño en nuestras vidas profesionales.

De manera muy especial a nuestros docentes quienes contribuyeron con vuestra formación académica.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
INDICE DE TABLAS	8
INDICE DE FIGURA	9
RESUMEN	10
CAPITULO I. INTRODUCCION	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Antecedentes	15
1.3 Marco Teórico	21
1.4 Derecho Comparado	31
1.5 Justificación	34
1.6 Formulación del problema	35
1.7 Objetivos	36
1.8 Hipótesis	36
CAPITULO II. METODOLOGIA	38
2.1 Tipo de Investigación	38
2.2 Población y Muestra	40
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	42
2.4 Procedimientos de recolección y análisis de datos	42
2.5 Aspectos éticos	43
CAPITULO. III RESULTADOS	45
3.1 Análisis de los resultados de las entrevistas	45
CAPITULO IV. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES	57
4.1 Limitaciones	57
4.2 Discusiones de los resultados	57
4.3 Conclusiones	62
4.4 Recomendaciones	63

REFERENCIAS	65
ANEXOS	74

INDICE DE TABLAS

Tabla I Expertos en Derecho Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima	41
Tabla II Ficha Técnica de las entrevistas	45
Tabla III Ficha de aspectos relevantes de las entrevistas	46

INDICE DE FIGURA

Ilustración I Experiencia de los expertos de la Corte Superior de Justicia de Lima.....	42
---	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado en los repartidores por aplicativo bajo la óptica del contexto de las nuevas tecnologías y la economía colaborativa, cuyo objetivo general fue determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú. De esa manera se buscó conocer la realidad en la que prestan sus servicios y en base a ello recomendar una solución a los problemas jurídicos que se suscitan sobre la calificación y sus efectos en los repartidores. La metodología se desarrolló desde un enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo y un diseño no experimental. La técnica que se ha utilizado es la entrevista, los instrumentos de investigación fueron la guía de encuesta de entrevista. Respecto a la población y muestra tenemos que la misma fue constituida por conveniencia conformada por 08 especialistas nacionales en derecho del trabajo. Las conclusiones principales fueron que los repartidores por aplicativo son trabajadores autónomos que tienen libertad para organizar sus horarios, la no exclusividad para prestar sus servicios ante una plataforma, elegir rutas y que tienen la facultad de aceptar o rechazar pedidos en base a sus intereses personales pero con cierta restricción al no poder negociar el monto y la forma de pago por sus servicios con el cliente, no puede ceder el uso de su cuenta del aplicativo a un tercero para prestar los servicios de delivery. Asimismo, se estableció que existen nuevos indicios laborales que el derecho del trabajo debe valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa; empero, no son suficientes para identificar la subordinación. Por último, se determinó que el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo sería a través de una legislación especial laboral.

Palabras clave: Plataforma digital, economía colaborativa, relación atípica, trabajador autónomo y regulación.

CAPITULO I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

En la última década, la cuarta revolución industrial, ha permitido modificar en los mercados globales las formas de trabajo y los patrones de comercialización de productos y/o servicios, debido al uso de las tecnologías como el internet, la inteligencia artificial, algoritmos, apps, entre otros.

De hecho, su surgimiento ha transitado por distintas etapas, como lo ocurrido en la primera revolución industrial con el reemplazo de las herramientas de la fuerza del hombre por las máquinas de vapor y las máquinas hiladora entre el siglo XVIII y comienzos del siglo XIX; posterior a ello apareció el proceso de invención del motor y la energía eléctrica como características propias de la segunda revolución industrial en 1850, gracias al aprendizaje científico para orientar el progreso tecnológico. Época más tarde, en 1970 se registró una tercera revolución tecnológica e industrial pero esta vez radicó su importancia en el uso de las computadoras y las telecomunicaciones, lográndose de esa manera la recepción de datos y la facilidad de interconexión Quiroga et al., (2017).

De acuerdo con Torrent (2019) la primera oleada digital, la de las Tecnologías de la información y comunicación e Internet no interactivo, consolidada a finales del siglo XX, ya generó nuevos mercados (los mercados digitales) que alteraron significativamente las formas de consumo y producción. Es así, que distintas corporaciones aprovechando las nuevas tecnologías fruto de la cuarta revolución han creado novedosas formas de ofertar y prestar bienes o servicios a través de aplicativos digitales en diferentes áreas ya sea transporte, vivienda y delivery con el objetivo de facilitar la vida de la población por razones de tiempo y espacio.

A ello se suma, un nuevo fenómeno de consumo universal que es la economía colaborativa que, dicho sea de paso, aún no se ha regulado.

Para Jarne (2019) el movimiento colaborativo no es nada nuevo, al contrario, nuestros antepasados ya se relacionaban unos a otros a través del intercambio de bienes o más conocido como el trueque para satisfacer sus necesidades. De ahí que con el transcurrir del tiempo, los grandes avances tecnológicos han permitido desarrollar nuevos escenarios flexibles y eficientes, donde las plataformas digitales son los instrumentos que sirven para canalizar la oferta y la demanda. Sin embargo, advierte también que se debe tener en claro cuáles son los fines que persigue tal economía, a efectos de poder diferenciarlo frente a otras economías y evitar un aprovechamiento del modelo colaborativo por parte de las compañías privadas para desconocer cualquier responsabilidad.

Por cierto, es importante mencionar que en la doctrina no existe una única postura sobre la definición de la economía colaborativa, debido a que es un tema novedoso y en constante transformación; tal es así que para algunos autores consideran que la economía colaborativa es un servicio que subyace a través de las plataformas digitales para compartir recursos infrautilizados y gastos, sin ánimo lucrativo; empero, para otro sector, si existe de por medio un interés de generar riquezas por parte de las plataformas digitales (García, 2023).

Es en esta etapa de descentralización que da sus primeros inicios al trabajo en plataformas digitales, como un nuevo modelo de desconcentrar la producción. No obstante, a diferencia de las anteriores manifestaciones del fenómeno, en esta oportunidad no se afecta únicamente a la forma de organización de las empresas y su coordinación, sino que también repercute directamente en la forma de organización del trabajo teniendo características distintas al trabajo tradicional porque no existe estructuras piramidales, el acceso para prestar el servicio se realiza a través de un

aplicativo previo proceso de convocatorias masivas acorde a la demanda y por último, se encuentra presente la autonomía que ostentan los trabajadores (Todolí, 2019).

Según en el informe de la Organización Internacional del Trabajo mencionan que estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario Berg et al., (2019). En pocas palabras, se puede apreciar que la forma de prestar servicios está evolucionando.

Aun así, varios aplicativos a través de sus representantes legales han manifestado en un comunicado general que no existe ninguna dependencia laboral entre los colaboradores y las empresas digitales, toda vez que existe una economía colaborativa. Esto quiere decir, que las compañías digitales crean un mercado muy amplio para el uso de servicios particulares, donde genera tres categorías de agentes: prestadores de servicios, intermediarios que facilitan la negociación y consumidores finales.

Desde un panorama internacional, podemos identificar que las empresas como Deliveroo, Glovo o Uber Eats son consideradas marcas líderes de plataformas en el rubro del delivery porque vienen operando en diversos continentes sin tener restricciones ni barreras geográficas, por lo mismo que la tecnología permite descentralizar la operatividad y por los vacíos legales allegados a esta actividad (Fernández & Gil, 2021).

Un claro ejemplo en el Perú, es la llegada de Uber que empezó a operar en el 2014, Glovo o Cabify en el 2017 y Rappi en el 2018, diferenciándose del mercado tradicional a través de las apps para ofrecer distintas actividades organizativas, conocidas como transporte de comida, mercadería, mensajería u otros.

En efecto, durante la pandemia del Covid-19, algunos sectores empresariales han encontrado una gran oportunidad para reinventarse en sus actividades u otros para generar mayor notoriedad en sus usuarios debido a la alta demanda.

Uno de ellos es el servicio de entrega a domicilio, que ha crecido un 250% según Touch Task, empresa de recursos humanos, marketing y ventas. Asimismo, según un estudio de abril del 2021 del Instituto Peruano de Economía (IPE), cerca de 58. 000 repartidores prestaron 8.2 millones de servicios, conectando a más de 4. 000 empresas con 866. 000 clientes (Dinegro, 2022).

Dicha situación se contrapone con la otra cara de la moneda, debido a que según el informe de un grupo ad hoc del Ministerio de Trabajo y del Observatorio de Plataformas – Perú, se advierte que los repartidores cumplen jornadas por más de 8 horas diarias; además que ellos asumen el costo de las herramientas para la prestación de sus servicios como el internet y el medio de transporte; por último, no cuentan con cobertura de salud y enfrentan penalidades en caso se negasen a aceptar pedidos en 3 oportunidades consecutivas (Dinegro, 2022).

Cabe destacar que la situación sobre la calificación de los repartidores no es una problemática solo local; sino más bien transfronteriza, es decir, tiene un alcance mundial, donde diversos países, en los últimos años se encuentran alertados e intentan sentar bases normativas sobre dichas innovaciones, esto debido a la precariedad en la que se encuentran los repartidores sin ningún tipo de protección frente accidentes de trabajo, tampoco cuentan con coberturas sociales. Reflejo del esfuerzo son las regulaciones tales como la Ley en España N° 20/2007 – Estatuto del Trabajo Autónomo, o la Ley en Francia N° 2019-1428 Ley de Orientación de Movilidad Francesa. Del mismo modo, algunos jueces no son ajenos a la cuestión e intentan pronunciarse sobre la relación entre las plataformas digitales y los repartidores, uno de ellos es la Resolución N° 805/2020 del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social en Pleno de España.

Bajo los argumentos señalados, se puede percibir que la modalidad de prestar servicios se enfrenta a una nueva configuración de organización empresarial que ha traído consigo la tecnología y la economía colaborativa. Por consiguiente, es muy importante determinar en la presente investigación, tomando en consideración las opiniones de expertos en derecho del trabajo ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú?

1.2 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Luego de una revisión sistemática, se ha realizado las indagaciones bibliográficas de artículos y tesis en programas internacionales como GOOGLE ACADEMICO, Scielo y Dialnet, con una antigüedad no mayor a 05 años, tales como:

Porras (2023) en su artículo denominado “Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas” tuvo como propósito realizar una investigación sobre la doctrina y la jurisprudencia con respecto a la laboralidad de los contratos celebrados entre repartidores, conocidos como riders, y las plataformas digitales de reparto. El estudio se basó en un caso ecuatoriano, pero se tomó como referencia la jurisprudencia española. Concluye que los contratos que suscriben los repartidores, aunque parezca ser de naturaleza civil; en el fondo se trata de un contrato laboral. Para ello, se ha considerado elemental reformular la teoría de los conceptos clásicos del trabajo y sus notas como la dependencia y la ajenidad, a efectos de adaptarlos a la nueva realidad producto de la tecnología.

(Moreno, 2022) en su artículo titulado “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?”, tuvo como objetivo analizar la jurisprudencia y la ley que modifica el estatuto de trabajadores en España, con el propósito de analizar la

controversia sobre la naturaleza jurídica de la actividad de reparto en las plataformas digitales. Concluye que las nuevas prácticas que ha generado las plataformas digitales a través de la economía digital dificultan la calificación y que por más que se intente regular los nuevos indicios de laboralidad, con el transcurrir del tiempo quedan obsoletos. Por eso es importante, que la jurisprudencia asuma los nuevos retos de manera actualizada, como se dio con la Sentencia del Tribunal Supremo del 25 de setiembre de 2020.

Fernández y Gil (2021) en el artículo de investigación denominado “Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto”, tuvo como propósito analizar las formas de trabajo y modos de producción que configuran las plataformas digitales. Para ello, se han realizado entrevistas abiertas semiestructuradas a los repartidores y anfitriones de Airbnb. Concluyeron que alguna de las características que se observan es que se trata de un tipo de trabajo invisibilizado, empresarial, que surge sobre lo reproductivo, que se articula sobre tiempo de trabajo no pagado, que genera una paradójica relación entre la sensación de autonomía y libertad como autónomos contrapuesta a un fuerte despliegue de mecanismos de control y organización del trabajo.

Morales y Abal (2020) en el artículo titulado “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”, tuvo como propósito explorar el trabajo en plataformas y como emerge la confrontación en ellas, a partir del estudio del caso español, en un diseño tipo etnográfico. Concluyeron que se evidencia la importancia de la exacerbación de los controles y la desprotección en la organización del trabajo. Asimismo, advierten que la precarización expulsiva, la ausencia de las protecciones laborales y la inexistencia de personal donde el repartidor pueda recurrir frente a algún problema son los retos que se debe ser atendida por los gobiernos para regular.

López (2020) en su trabajo académico titulado “Impacto de la Economía Colaborativa en las Relaciones Laborales. El derecho Comparado en la Materia”, para obtener el grado en administración y dirección de empresas y grado en derecho en la Universidad Pontificia Comillas, tuvo como objetivo analizar el efecto que producen los nuevos modelos de negocio en el derecho de las relaciones laborales, y estudiar la problemática de la calificación de las relaciones entre las plataformas y los prestadores de servicios. Concluyó que el derecho a nivel global no ha sido capaz todavía de dar una respuesta firme en aras de la seguridad jurídica, pese haber transcurrido más de 10 años, teniendo solamente como antecedente la jurisprudencia que resuelven en base a una legislación atrasada que no contempla el nuevo escenario.

Bustamante (2019) en su trabajo final titulada “Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos modernos” para obtener el título de magister en derecho en la Universidad Nacional de Colombia, tuvo como objetivo analizar la economía colaborativa y la flexibilidad laboral y como se complementan entre sí. Concluyó que, bajo el lema de libertad y autonomía, pues se esconden relaciones laborales entre los que realizan el servicio y las empresas de economía colaborativa por aplicaciones digitales. En ese sentido, se plantea crear una base conceptual, a partir del estudio de la subordinación y del principio de primacía de realidad sobre las formas, que permita encaminar el debate legislativo y judicial en Colombia.

Todoí (2019) en su artículo de investigación denominado “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, tuvo como objetivo analizar lo que significa el concepto de trabajador recurriendo a los fines de la disciplina del derecho del trabajo como también a la doctrina comparada. Concluye que la interpretación finalista del concepto de trabajador es fundamental, debido a que la tecnología en los próximos años va a modificar la forma

en que interactúan las empresas en el mundo comercial, resultando cada vez menos la figura del trabajador jurídicamente dependiente.

Del Bono (2019) en su artículo titulada “Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”, siguiendo el método de investigación en el enfoque cualitativo, mediante la técnica de la entrevista, análisis de foros, observaciones de campo; tuvo como objetivo identificar los problemas típicos de la condición laboral de los repartidores de dos plataformas de reparto a domicilio, la catalana Glovo y la colombiana Rappi, que operan desde el 2018 en varias ciudades de Argentina. Concluyó que las condiciones laborales se muestran preocupantes porque reflejan el estado precario en que se encuentran los trabajadores de plataformas.

Antecedentes nacionales

Así también con el mismo criterio de fecha, se logró encontrar diversos estudios nacionales ya sea tesis, trabajos de investigación y artículos en el programa ALICIA CONCYTEC, Repositorios Institucionales de Universidades, que será indispensable para posteriormente realizar los resultados.

García (2023) en su tesis titulada “La regulación de las plataformas digitales de reparto en el derecho del trabajo. Arequipa – 2022” para obtener el grado académico de maestro en ciencias: derecho, con mención en derecho constitucional y tutela jurisdiccional en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tuvo como objetivo explicar la necesidad de regular las plataformas digitales de reparto en el Derecho del Trabajo. Concluye que las actividades realizadas por los repartidores a través de las plataformas digitales constituyen nuevas relaciones de trabajo que fueron utilizadas por las empresas de plataformas digitales estratégicamente en el marco de la

economía colaborativa. Por ende, amerita una regulación a medida, dado que no existe una normativa laboral peruana que otorgue garantías mínimas.

Huaylla y Prado (2022) en su tesis titulada “Análisis del vínculo jurídico de las empresas de plataformas digitales de reparto a domicilio y sus repartidores” para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Católica San Pablo, tuvo como objetivo determinar si existe laboralidad en la calificación jurídica del vínculo entre las empresas de plataformas digitales y sus repartidores. Concluye que gracias a los nuevos indicios de laboralidad y a la identificación del modelo económico empresarial de la plataforma, se pudo determinar una vinculación de naturaleza laboral.

Mayor (2022) en su trabajo de investigación titulada “La norma laboral aplicable a las prestaciones de servicios de los riders a través del uso de las plataformas digitales en el Perú” para obtener el grado académico de magíster en derecho de la empresa en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo determinar si existe una relación laboral entre los riders y las plataformas digitales, dentro de la vinculación económica con respecto al modelo empresarial. Concluye que si existe una relación laboral debido a que los conceptos tradicionales de subordinación y de ajenidad se podrían adaptar con cierta dificultad al nuevo trabajador digital pero que es necesario realizar algunos ajustes para proceder a su aplicación con la regulación laboral ya existente que es el Decreto Legislativo N° 728.

Ybañez (2022) en su tesis titulada “Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la falta de reconocimiento de vínculo laboral” para obtener el título profesional de abogada en la Universidad Privada del Norte, tuvo como objetivo demostrar la relación entre la falta de reconocimiento del vínculo laboral de los taxistas por aplicativo en el Perú y el sharing economy. Concluyó que existe relación debido a que las empresas de plataformas digitales se amparan

aduciendo que estos operan bajo el modelo de la economía colaborativa, es decir como intermediarios que organiza la comunicación entre usuarios y los conductores, a fin de evitar el vínculo y esquivando los indicios de laboralidad.

Medina (2021) en su tesis titulada “El derecho del trabajo y su nuevo rol ante las plataformas digitales de trabajo - hacia un nuevo status en las relaciones laborales: el trabajador con autodeterminación restringida” para obtener el grado académico de maestro en derecho del trabajo en la Universidad de San Martín de Porres, tuvo como propósito analizar las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo mediante el uso de la tecnología. Concluye que actualmente el derecho del trabajo no alcanza a regular el nuevo modelo de trabajador, por lo que resulta trascendental crear un marco normativo como solución que contribuya a salvaguardar los derechos mínimos de los repartidores, pero a la vez asegure la continuidad de este sector económico empresarial.

Ramírez (2020) en su trabajo académico titulada “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” para obtener el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo determinar si los elementos típicos tradicionales del contrato de trabajo resultan idóneos para calificar la laboralidad de la relación entre los repartidores y las plataformas. Concluyendo que, si es posible determinar la existencia de una relación de naturaleza laboral, bajo un análisis de los indicios metodológicamente abordada por la jurisprudencia comparada.

Mercado (2019) en su tesis titulada “El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales” para obtener el grado académico de magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social en la

Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los prestadores de servicios y Uber. Concluye que el sistema planteado por Uber se avecina más a uno de tipo laboral; solo que se ha resquebrajado la estructura tradicional laboral, por lo que los elementos típicos de una relación laboral deben ser entendidos acorde a la nueva realidad de los hechos.

Toyama y Rodríguez (2019) en el artículo titulado “Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial” tuvo como uno de los objetivos analizar y explicar tanto la incidencia del uso de los algoritmos en las plataformas digitales como la huida de las relaciones de trabajo, planteándose la siguiente interrogante ¿Si las personas que prestan servicios de reparto de comidas mediante estas plataformas digitales deberían estar en planilla? Concluye que únicamente se puede presumir que estamos ante trabajadores subordinados cuando se aprecien rasgos de laboralidad; como por ejemplo órdenes de trabajo, fiscalizaciones y sanciones laborales. Por lo tanto, se tendrá que apreciar en cada caso en concreto si hay una relación laboral entre el repartidor y la empresa que gestiona la aplicación digital.

1.3 Marco Teórico

En los últimos años, el estudio de la “condición jurídica de los repartidores por aplicativo”, despertó el interés entre los investigadores para analizar la situación, esto debido a la evolución de las tecnologías en plataformas digitales y por el nuevo modelo económico-denominada economía colaborativa impactando significativamente en la organización del empleo. A partir de ese momento, este sector ha estado familiarizado a términos como colaboradores independientes, trabajadores, relación atípica, entre otros.

Definiciones básicas

En cuanto a la noción básica de lo que debe entenderse por plataformas digitales, Scasserra (2018) sostiene que es una herramienta tecnológica formada por algoritmos, inteligencia artificial, geolocalización e internet que genera un espacio virtual donde participan dos o más personas para intercambiar información y facilitar la interacción comercial de bienes o servicios de manera efectiva.

Otros autores consideran que, las plataformas digitales, aprovechan las fallas del mercado para solucionar los problemas específicos del usuario, generando así el crecimiento de la oferta y demanda, y mejorando las opciones de los consumidores por medio de este ecosistema digital Serpa et al., (2016).

Lo cierto es que, la plataforma digital es la herramienta clave para que exista una economía colaborativa que ha impulsado la revolución de los modelos de negocios tradicionales. Gracias a este instrumento se permite la entrega de servicios a través del uso del internet, donde los actores involucrados participan como proveedores, colaboradores autónomos y consumidores (Balboa, 2021).

Respecto a su clasificación, Fernández (2020) indica que no existen categorías homogéneas para diferenciar una plataforma digital frente a otras, pese a ello existen criterios comunes que ayudan a identificar, tales como el modo de organización, el modelo de trabajo y la finalidad.

Es así que, Codagnone y Martens (2016) señala que existen dos tipos de modos de organización; por un lado, el modelo peer-to-peer (P2P) que se caracterizan por ser famosas plataformas intermediarias que facilitan la interacción de productos o servicios entre los usuarios y colaboradores en igualdad de condiciones, manteniendo como único objetivo compartir más allá de que si las actividades son altruistas o no; y por el otro extremo se encuentran las plataformas

que siguen el modelo de empresa a consumidor (B2C), donde dicha herramienta digital actúa como base de datos pero también suministra el bien o servicio de una manera subyacente.

Con relación al alcance del modelo de trabajo de la plataforma digital, el autor De Stefano, (2016) sostiene que existen dos formas: 1) las plataformas en línea, donde su función consiste en convocar a un grupo de personas para tercerizar tareas por internet pudiendo trabajar el individuo en cualquier lugar que estime conveniente dado que el trabajo es virtual y 2) las plataformas por aplicaciones móviles (apps) en las que el trabajo se asigna a gente dispuesta a ofrecer sus servicios físicos en una determinada zona geográfica donde exista la demanda.

Ahora bien, de acuerdo a su finalidad, se advierte que existen dos modos de operar de las plataformas digitales: por un lado, las plataformas con un modelo colaborativo que siguen el patrón peer to peer (P2P) cuyo objetivo es ser un canal de comunicación para poner a disposición de otros agentes aquellos productos que en el momento no son utilizados por los propietarios pudiendo tener un costo por el recurso, cabe resaltar que este modelo tiene como principio compartir los bienes y reutilizarlos; y por otro lado, las plataformas bajo demanda que siguen el espíritu capitalista, donde las necesidades de los clientes es la razón de ser de estas plataformas, para ello contacta a vendedores o personas dispuestas a prestar sus servicios sin generar arraigos comerciales o laborales Madariaga et al., (2019).

Economía Colaborativa

Según Jarne (2019) la economía colaborativa es un fenómeno innovador de consumo ocasional que se caracteriza por tener como postulado el compartir gastos y reducir espacios; dado que se busca evitar la infrautilización de determinados productos. Para ello, la plataforma digital cumple

un rol importante el cual es servir de instrumento intermediario para conectar a los usuarios con los oferentes del servicio.

Para otros autores como Barragán et al., (2017) la economía colaborativa es una forma alternativa de consumo aprovechando las nuevas tecnologías como las plataformas digitales, para brindar a los consumidores una manera de obtener bienes a precios más asequibles y en óptimas condiciones, así como vender o intercambiar productos con otros usuarios, disminuyendo el impacto ambiental gracias a la reutilización de estos artículos.

Siendo así, podemos apreciar que la economía colaborativa busca transmitir en las personas un nuevo estilo de consumo cooperativo por medio de las tecnologías de la información y comunicación, pretendiendo sustituir el término propiedad por la posesión. Un claro ejemplo es con el carro, la mayoría de la población compra un automóvil por razones de viajar un fin de semana junto a su familia o incluso para movilizarse a su centro de labores, pero el resto de días o horas en que el carro está en desuso bien podría brindárselo a otro individuo para que lo reutilice, buscando de esa manera reducir gastos para la persona que no tiene acceso de poder comprar uno nuevo y optimizando las ganancias temporales para el propietario que lo alquiló.

Como lo afirma Del Bono (2019) esta nueva forma de organizar el trabajo y las actividades comerciales ha sido estudiada en el marco de la así llamada “economía colaborativa”, entendiéndose como una nueva forma de compartir o intercambiar tanto bienes tangibles como intangibles a través de los nuevos espacios tecnológicos y las comunidades sociales.

Por otro lado, no todas las plataformas que participan en este mercado pueden realmente llamarse colaborativas, ya que uno de los presupuestos implica que la actividad a desempeñar se

realice en concordancia con los principios de la economía social, en otras palabras, compartir gastos entre los agentes o permutar bienes subutilizados (Sánchez, 2018).

En ese sentido, Serpa y Silva (2016) indentifican cuatros principios de la Economía Colaborativa los cuales son: 1) la masa crítica, que se refiere a la intención colectiva que tienen los usuarios al momento de participar; haciéndose visible para el público que provoca un crecimiento en la oferta y demanda, y que genera la frecuencia y la fidelización de los nuevos usuarios; 2) la capacidad ociosa, que está vinculada tanto a posesiones materiales como a activos intangibles, como el tiempo y las habilidades de una persona. Esto implica que se puede aprovechar al máximo los bienes de una persona para generar ingresos adicionales, como por ejemplo alquilando una propiedad; 3) creencia en lo común, en el cual se observa que la economía colaborativa tiene un objetivo más allá de lo económico, es decir se centra en resolver problemas a nivel social mediante las oportunidades que brinda en el mercado, siempre y cuando contribuya al beneficio general de la sociedad y 4) la confianza por lo desconocidos es esencial, pues se busca establecer confianza entre personas que no se conocen para permitir que ellos mismos controlen las características que se ofrecen en los servicios.

No obstante, se advierte que al inicio las plataformas digitales tenían un enfoque filántropo; luego con el transcurrir del tiempo comenzaron a incorporarse plataformas virtuales con interés económico en el uso de la aplicación, entre ellas se encuentran las plataformas Rappi y Glovo (Riquelme, 2021).

De este modo, las plataformas de intermediación marcaron una gran diferencia respecto al sistema original, que se caracterizaba por tener un ánimo de compartir o colaborar. En consecuencia, dicho cambio ha generado nuevas subcategorías de Economía Colaborativa, que se dividen en a) economía colaborativa propiamente dicha, donde la función de la plataforma es ser

únicamente intermediario y lograr que entre los mismos usuarios suscriban acuerdos comerciales de manera directa; y b) economía bajo demanda, donde las plataformas no se limitan a ser intermediarias, sino que inciden en la ejecución del servicio, en el precio del servicio y la forma de pago (Riquelme, 2021).

Los repartidores por aplicativo y su impacto en las relaciones laborales

Desde la aparición del Covid-19, se empezó hacer más visible el uso de las plataformas digitales y la participación de los repartidores de delivery por aplicativo; incluso las empresas locales se han tenido que adaptar a esta nueva forma de trabajo, utilizando las aplicaciones como Rappi, Didi, Indrive entre otros, que ayudan a satisfacer las necesidades de los usuarios con bienes y servicios (Sias, 2022).

Se sabe que los repartidores por aplicativo antes de iniciar sus actividades firman un contrato de arrendamiento de servicios con las plataformas digitales, por lo que, al ser un contrato civil, la empresa no se hace responsable de cubrir gastos de seguro contra accidentes, descansos, ni beneficios laborales. Por el contrario, en dicho documento la plataforma suscribe como una empresa tecnológica de datos cuya principal actividad es viabilizar el contacto entre los usuarios y los colaboradores del servicio (Delgado, 2021).

Relación laboral

La Constitución Política del Perú, en el inciso 15) del artículo 2° reconoce que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley; asimismo, en el inciso 2) del artículo 26° se establece que la relación laboral se respeta conforme al principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Carta Magna.

El derecho al trabajo es el derecho fundamental de todo ser humano, que es de libre elección y tiempo a cambio de una contraprestación económica (Congreso de la Republica del Perú, 1993).

Se puede apreciar de manera tacita en los párrafos anteriores el término “derecho al trabajo” es la base para efectuar otros derechos humanos y poder llevar una vida digna, mediante un trabajo escogido o aceptado. Es ahí, donde surge una importante expresión “la relación laboral” que tienen los trabajadores al momento de prestar sus servicios a la organización o compañías, y donde éste último adquiere la denominación de empleador. Así mismo, en la Constitución Política del Perú en el artículo 23 señala que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (Congreso de la Republica del Perú, 1993).

En nuestra legislación, existen tres elementos que conforman la relación laboral, y son las siguientes: i) La prestación personal es la capacidad de un trabajador de poder ejecutar sus funciones en disposición de un tercero, ii) la subordinación es el poder que tienen las empresas públicas o privadas, conocidas como empleadores, de poder ordenar, fiscalizar y sancionar las acciones del trabajador bajo un contrato laboral y iii) la remuneración, que significa la contraprestación económica del servicio brindado por el operador (SUNAFIL, 2023).

Principio de Primacía de la Realidad

Con relación, al principio de primacía de la realidad, Vera (2022) manifiesta que, ante un conflicto de zona gris entre el derecho laboral y el derecho civil, las acciones y eventos que ocurrieron durante el desempeño de la labor prevalece sobre lo acordado inicialmente mediante un contrato entre el empleado y el empleador. Este principio tiene su importancia por las pruebas

presentadas por ambas partes durante un conflicto para identificar los elementos esenciales de la relación laboral.

Es así que el Tribunal Constitucional (2003) respecto al principio de primacía de la realidad nos muestra 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”.

Asimismo, el Artículo 26 de la Constitución Política del Perú detalla que en la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma” (Congreso de la Republica del Perú, 1993).

Sin embargo, Cruz (2017) señala que las novedades tecnológicas no permiten identificar los elementos de una relación laboral, ya que se encuentran desfasadas y existen otros tipos de factores producto del contexto de la digitalización que se deben valorar tales como: a) la no existencia de un determinado espacio como punto referente laboral, b) la desaparición del factor tiempo como parámetro delimitador de la prestación de trabajo y c) la importancia del resultado antes que de los medios en la prestación personal, por lo que de esa manera si se podrá comprender la nueva forma de organización del trabajo en las plataformas digitales.

A partir de esta teoría que hace el autor, se puede advertir que las características del modus operandi en que se desarrolla la actividad de reparto por aplicativo ha cambiado; por ende, los

criterios desarrollados por la doctrina laboral respecto a los elementos de un contrato de trabajo clásico no resultan compatibles para examinar la situación de los repartidores por aplicativo.

En esa misma línea de pensamiento podemos encontrar lo expresado por Medina (2021) quien menciona que la dependencia y sus rasgos resaltantes en los repartidores por aplicativo no están representadas con las características que se originaron en el siglo XIX. Esto es la asignación de funciones, tiempo de trabajo, dotación de herramientas de trabajo, fiscalización y sanción por parte de un jefe jerárquico. Por el contrario, estos gozan de autonomía para organizar sus tiempos, tienen facultades para aceptar o rechazar pedidos, pero de todos modos se encuentran condicionados bajo disposiciones de la plataforma digital.

Para Martín (2019) los repartidores por aplicativo no son autónomos dado que no tienen una organización empresarial, al contrario, se encuentran supeditados bajo las directrices de las plataformas y estas últimas a su vez no solo actúan como un espacio de datos para facilitar la conexión de contacto entre clientes y repartidores; sino que también organizan, dirigen y promocionan bienes y servicios.

Nuevos Indicios de Laboralidad

En la actualidad, existen nuevos indicios de laboralidad donde los repartidores no son del todo independientes, los cuales son los siguientes: los términos y condiciones del servicio son impuestos directamente por la plataforma; los repartidores se identifican con objetos o diseños de la marca del aplicativo; el monopolio para prestar servicios de reparto es a través de la plataforma digital; los sistemas de evaluación es definida por el aplicativo cediendo la facultad a los clientes de valorar el servicio de los repartidores y sobre todo la plataforma se reserva la potestad de ejercer el ius puniendi de manera arbitraria (Boza y Brione, 2021).

Trabajador Autónomo

El profesor Arce (1999) señala que en el Perú existen diferentes fuerzas de trabajo distintas al trabajador tradicional, como son los profesionales liberales y los trabajadores independientes poco cualificados denominados trabajadores autónomos, que por cierto, son regulados erróneamente por el derecho civil, debido a que estos ejercen una actividad profesional o técnica de manera personal, gozando de autonomía para organizar sus tiempos y espacios, además son propietarios de sus propios instrumentos de trabajo y que dependen económicamente de la función que realizan para poder sustentarse. Asimismo, menciona que dentro de esta categoría existen cuatro tipos de trabajadores autónomos, tales como: los trabajadores autónomos por cuenta propia, los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo esporádico, los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente y los trabajadores empresarios por cuenta ajena.

En cuanto a las diferencias, el autor manifiesta que en el primero, la actividad es realizada de manera propia sin pautas de otro sujeto; el segundo, gira en torno a las directrices a cargo de otra persona de forma eventual y el producto final de su labor es para un público desconocido; el tercero, se caracteriza por ser especial porque tiene particularidades similares al trabajador subordinado, dado que este grupo de trabajadores autónomos prestan sus servicios a un tercero determinado de modo perenne; por último, el cuarto tipo se distingue con el resto, ya que estos trabajadores tienen bajo su mando una logística de personal (Arce, 1999).

Al margen de si los repartidores por aplicativo son verdaderamente trabajadores dependientes o autónomos, existe una corriente doctrinal contemporánea donde señala que el derecho laboral debería de ampliar su ámbito de protección desde un alcance subjetivo, es decir el elemento de la subordinación no debería ser fundamental para tutelar a este sector (Todolí, 2019).

Por lo tanto, la relación de las plataformas digitales y los «colaboradores» o repartidores, debe ser un punto de atención en la agenda legislativa de cualquier país, por los rasgos de laboralidad que se han detallado en líneas precedentes (Cornejo Cachay, 2022).

1.4 Derecho Comparado

Normativa internacional

Dentro de la legislación internacional, es necesario citar el ejemplo español, siendo que desde el año 2007 con la Ley 20/2007 se crea el Estatuto del Trabajador Autónomo. Dicha ley a su vez considera una nueva figura que es la del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, quien dota de un régimen jurídico diferenciado. Para el reconocimiento de tal condición, se requiere que el trabajador autónomo dependa de sus ingresos del 75% como mínimo para una sola empresa, no formar parte de una estructura organizativa por cuenta ajena o terceros y que los materiales sean asumidos por ellos mismos para la realización de su actividad (Corte General de España, 2007)

Como beneficios de pertenecer a dicha categoría, la normativa ha establecido una serie de garantías, tal es así que el actor tiene el derecho de solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente, gozar de 18 días de descanso pagados al año, el horario de trabajo debe realizarse en armonía con la vida personal del trabajador, en caso de incumplimiento contractual puede optar por una indemnización por daños y perjuicios, y por último tienen acceso a la seguridad social, siendo obligatorio que el trabajador autónomo contribuya con la cobertura (Corte General de España, 2007).

En cambio, en Francia se presume la relación comercial de la actividad de los repartidores, según la Ley N° 1428-2019, esto debido al tratamiento que le da como solución al trabajo en

plataformas digitales desde un ámbito civil, donde contempla un amplio paquete de propuestas en aras de mejorar la movilidad cotidiana de todos los ciudadanos, entre ellos la actividad en mención conforme consta en el Artículo 44° de dicho precepto (Asamblea Nacional, 2019).

Es así que la presente legislación, ha impuesto diversas obligaciones solidarias a las empresas de plataformas digitales de contratar un seguro frente accidentes y el deber de contribuir al seguro social, en función del volumen de producción de servicios alcanzado por el trabajador, dejando constancia que bajo ninguna circunstancia los indicios que se generen de esta relación regulada por la ley precedente, sean considerados como laborales (Asamblea Nacional, 2019)

Jurisprudencia internacional

Al respecto, cabe destacar que Estados Unidos a través de la Suprema Corte de California ha desarrollado un fenomenal estudio de doctrina científica, a efectos de precisar si en un caso concreto existe trabajo asalariado o trabajo autónomo. Para ello, el Pleno utilizó un criterio denominado Test del ABC, seguido de una presunción general de que todo aquel que presta servicios retribuidos a otro es trabajador asalariado, logrando en consecuencia desplazar la carga de la prueba a la entidad contratante

Un claro ejemplo que la Corte menciona es cuando unos grandes almacenes contratan a un fontanero externo para reparar una filtración en un cuarto de baño de sus instalaciones, o contrata un electricista externo para instalar una nueva línea eléctrica, claro está que los servicios del fontanero o del electricista no son parte de la actividad habitual del negocio. Ante ese escenario si estuviésemos frente a un trabajador autónomo (Corte Suprema de California, 2018).

En el caso de Francia, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación, ha sostenido que el conductor se encuentra integrado al servicio organizado por la plataforma de Uber, quien cuenta

con usuarios, fija las tarifas y señala otros términos y condiciones de manera unilateral, sin que permita al conductor organizarse por sí mismo. También señaló que el *modus operandi* con relación a las tarifas, es fijada por algoritmos por medio de un mecanismo de predicción. Finalmente, advierte que Uber ejerce control sobre los servicios de transporte, ello debido a que, si el conductor no acepta realizar tres ofertas de viajes, la plataforma automáticamente lo desconecta del sistema, de manera que sutilmente se alienta a los conductores a su permanencia de la conexión y aceptación (Corte de Casación Sala de lo Social Francesa, 2020).

Por otro lado, España no ha sido ajeno en analizar los criterios sobre las plataformas digitales de delivery y su impacto con el empleo, es así que el Tribunal Supremo se pronunció sobre la relación laboral entre un conductor con categoría de trabajador autónomo económicamente dependiente y la plataforma de economía colaborativa Glovoapp23.

Concluye que, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores, debido a que no se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación que canalice la coordinación y organización del servicio. Para ello, identificaron nuevos indicios como el sistema de puntuación ejercido indirectamente por el cliente para calificar el desempeño de los repartidores, la geolocalización como modo de control empresarial permitiendo verificar cierta dependencia, el pago como forma de retribución por estar conectado en el aplicativo en tiempo de espera, las órdenes e instrucciones sobre cómo realizar cada servicio entre ellas se encuentra el plazo máximo, el trato al usuario, pautas de como vestirse para identificarse pero sobre todo el poder de fiscalizar y sancionar a los repartidores ante dicho incumplimiento a través de advertencias por correo electrónico, penalidades económicas o desconectándolo de la plataforma. Finalmente, establece que la calificación sobre la condición de

los repartidores debe ser caso por caso de forma concreta (Tribunal Supremo Sala de lo Social de Madrid , 2020).

Por supuesto entre los hechos más resaltantes que fueron fijados como ciertos en el presente caso son: [...] e) el actor debía usar un uniforme de la marca para identificarse, f) la fiscalización que la empresa realizaba al repartidor era a través de un sistema de puntuaciones, g) los horarios eran elegidos por los repartidores dentro de las opciones que la plataforma establecía, por último l) el repartidor no sostenía la potestad de negociar directamente con el cliente final el valor de su servicio [...] (Tribunal del Trabajo de Concepción, 2020).

1.5 Justificación

Justificación Teórica

El presente estudio es importante porque comprende un análisis sobre la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, que por cierto resulta complejo debido al surgimiento de algunos factores como por ejemplo, el uso disruptivo de las tecnologías, el fenómeno de la economía colaborativa con su subcategoría que es la economía bajo demanda, y lo desfazado o incompatible que resulta los principios de la primacía de la realidad del derecho laboral tradicional frente a este nuevo escenario digital por el cual se emplea la fuerza de trabajo.

Cabe precisar que la investigación será desarrollada en base a recopilaciones previamente realizadas por diversos autores conjuntamente con la jurisprudencia comparada. Finalmente, se va a conseguir como aporte de la literatura científica que la normativa laboral vigente es incompatible para regular dicha situación, por lo mismo que existen nuevos escenarios e indicios de laboralidad que están fuera de su valoración.

Justificación Práctica

En cuanto a su alcance, esta investigación busca describir el estado por el cual operan los repartidores con relación a las plataformas digitales; y en consecuencia, tratar de recomendar una solución a los problemas que afrontan. Asimismo, podrá ayudar como un punto referente de consenso para las decisiones que adopten las Autoridades Nacionales pertinentes respecto a las condiciones mínimas que se deba garantizar para la continuación de estos servicios.

Por último, el presente estudio abrirá nuevos caminos post pandemia por parte de la comunidad jurídica y de especialistas para nuevos debates sobre los repartidores por aplicativo y su relación con las plataformas digitales, esto debido a la alta complejidad de factores y al constante cambio que permite la tecnología, por lo que consideramos que es una temática en pleno y abierto desarrollo.

Justificación metodológica

La investigación es importante por cuanto se hace necesaria la recopilación de información de manera ordenada, objetiva y confiable, haciendo uso de la metodología aplicada a las ciencias sociales basadas en el enfoque cualitativo y una recolección de datos a través de la entrevista; por lo que además cuenta con credibilidad debido a la recolección de las opiniones de especialistas y magistrados.

1.6 Formulación del problema

- **Problema General:**

PG: ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú?

- **Problemas específicos:**

PE 1: ¿Existirán indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo?

PE 2: ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

1.7 Objetivos

- **Objetivo General:**

OG: Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú.

- **Objetivos específicos:**

OE 1: Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.

OE 2: Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

1.8 Hipótesis

- **Hipótesis General:**

HG: La condición jurídica de los repartidores por aplicativo, es la de trabajador autónomo, dado que ellos prestan su fuerza de trabajo para la plataforma digital de una manera flexible, gozando de autonomía, pero a la vez también se encuentran en una relación de dependencia técnica y económica con dichas empresas, lo que genera que los repartidores por aplicativo se encuentren desprotegidos en condiciones precarias.

- **Hipótesis específicas:**

HE 1: Si existen nuevos indicios laborales que el derecho del trabajo debe valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo, tales como

la geolocalización para verificar que el repartidor realice el servicio al cliente, el sistema de pagos el cual es fijado unilateralmente por la plataforma y la necesidad de utilizar el aplicativo como herramienta para que los repartidores puedan prestar sus servicios de manera personal no pudiendo ceder a un tercero; empero, no son suficientes para identificar la subordinación.

HE 2: El mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo, es a través de la creación de una normativa laboral especial, dado que son trabajadores autónomos, por esa razón se le debe reconocer y garantizar derechos laborales mínimos desde un enfoque social pero que sea acorde también con el tipo de trabajo como es la economía bajo demanda.

CAPITULO II. METODOLOGIA

Luego de haberse planteado el problema de investigación y los objetivos que se desean alcanzar, se hizo indispensable asentar los procedimientos de orden metodológico, como herramienta fundamental para el desarrollo que permitieron cumplir con la investigación. Para ello, se seleccionó el tipo y diseño de la investigación, acto seguido de la población y muestra, finalizando con la técnica y el instrumento de recolección de datos; de conformidad con el escenario, la disponibilidad de recursos y los fines de estudio. Asimismo, la metodología debe corresponder a esta tríada conformada por el problema, el objeto de estudio y el conocimiento a construir (Cohen, 2019).

2.1 Tipo de Investigación

Tipo

La presente tesis es de tipo básica, dado que tal y como lo describen el propósito de esta investigación tiene como preferencia ampliar los conocimientos previamente desarrollados por distintos autores tanto internacionales e nacionales sobre un fenómeno, antes que producir resultados o innovaciones en un futuro próximo. En ese sentido, el motivo del tipo de investigación que se seleccionó, fue para enriquecer el conocimiento jurídico sobre la situación de los repartidores por aplicativo analizando los nuevos indicios laborales que existen desde la implementación de las nuevas tecnologías Tam et al.,(2008).

En ese sentido, el motivo del tipo de investigación que se seleccionó, fue para enriquecer el conocimiento jurídico sobre la situación de los repartidores por aplicativo analizando los nuevos indicios laborales que existen desde la implementación de las nuevas tecnologías y la economía

colaborativa. Asimismo, la investigación realizada es de tipo teórica, dogmática, ya que no tiene fines prácticos de aplicación en la realidad ni manipular las variables propuestas.

Diseño

De acuerdo con Cabezas et al., (2018) el diseño no experimental se caracteriza porque las variables no se alteran intencionalmente; asimismo, advierten que su fin es estudiar los fenómenos en su estado natural, para después comprenderlas. Ahora bien, en cuanto a su clasificación del diseño, nos indican que la investigación transversal es como si fuera una placa radiográfica de la problemática y su objetivo es delinear las variables en una sola oportunidad. Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación se adoptó como diseño el no experimental transversal, debido a que se observó la situación de los repartidores por aplicativo en un solo momento, sin influenciar en la variable.

Enfoque

Uno de los paradigmas metodológicos para indagar y captar la realidad objeto de estudio, es a través del enfoque cualitativo. Dicho enfoque se caracteriza porque tiene gran interés de entender el significado de los fenómenos y explicar el sentido desde la percepción de cada individuo sobre las cosas (Monje, 2011). Es así que nuestro trabajo de investigación cuenta con un enfoque cualitativo, al realizarse una observación de la realidad, recopilar sucesos, analizar las cosas en sus propios ambientes y buscar dar una interpretación de los fenómenos de la realidad.

Nivel

El nivel de la investigación es descriptivo, ya que se expusieron los detalles de la realidad problemática con mayor precisión y los diferentes componentes vinculados con los repartidores

por aplicativo para luego entender los hallazgos. Según Valle et al., (2022) en los estudios descriptivos es importante delimitar la coyuntura en el que se aprecia el hecho y sus atributos para concentrar todos los datos posibles y a partir de ahí conocer su significado.

2.2 Población y Muestra

Población

La población es un conjunto de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

Respecto a la Población de Abogados Especialistas

El Trabajo de Investigación se basa en 08 entrevistas a los expertos en la materia del Derecho Laboral que se encuentren laborando en el Distrito Judicial de Lima.

Muestra

La investigación cualitativa, por sus características, requiere de muestras más flexibles. La muestra se va evaluando y redefiniendo permanentemente Hernández et al., (2014).

El tipo de muestra de la investigación que se ha utilizado es **no probabilístico**, de manera intencional por los investigadores, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización. La Muestra por conveniencia está formada por la elección arbitraria del investigador a las cuales tiene acceso, siendo válidas por el diseño de la investigación Hernández et al., (2014).

Muestra de Operadores del Derecho

El Trabajo de Investigación se sitúa en 08 operadores jurídicos, que han sido seleccionados en base a distintos criterios i) Que sean abogados y/o magistrados colegiados a nivel nacional

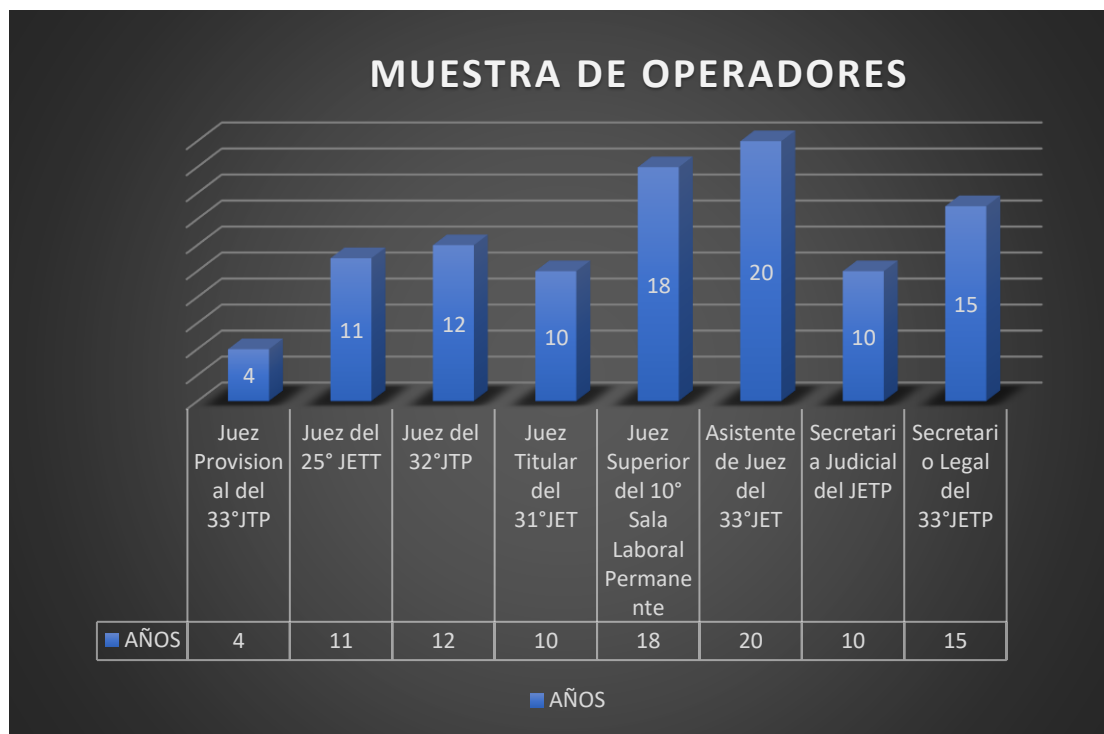
y que se encuentren laborando en Lima metropolitana en el año 2023 y, ii) que ejerzan cualquier cargo público vinculado al ejercicio del Derecho Laboral. Su justificación se basa en poder analizar los comentarios de los expertos en la materia y conocer sus posturas acerca de la Condición Jurídica de los Repartidores en los Servicios de Delivery por Aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral del Perú, 2023.

Tabla I. Expertos en Derecho Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima

Nombres y Apellidos	Colegiatura	Cargo	Experiencia
Luis Segundo Escribano Chaname	CAL 49018	Juez Provisional del 33°JTP	4 años
Ramón Eduardo Céspedes Espinoza	ICAL 5631	Juez del 25° JETT	11 años
Jessica Yessenia Pérez Solórzano	CAL 60618	Juez del 32°JTP	12 años
Yanira Geeta Cunyas Zamora	CAL 33348	Juez Titular del 31°JET	10 años
Ivette Eveline Osorio Espejo	CAL 38430	Juez Superior del 10° Sala Laboral Permanente	18 años
Aldo Escudero Torres	CAC 7843	Asistente de Juez del 33°JET	20 años
Yuri Claudia Huamán Rosales	CAL 65323	Secretaria Judicial del JETP	10 años
Joanne Paul Cárdenas Morón	CAC 6681	Secretario Legal del 33°JETP	15 años

Las características de la población fueron en base a la carrera en la que trabajaban, además de la experiencia. Asimismo, los criterios de selección se basaron sobre la territorialidad en Lima metropolitana.

Ilustración I. Experiencia de los expertos de la Corte Superior de Justicia de Lima



Fuente: Elaboración propia

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica adoptada para la recopilación fue la entrevista, y el instrumento utilizado para el análisis fue la encuesta de entrevista, empleando un cuestionario con 09 preguntas estructuradas hacia la muestra. Es válido la entrevista porque responde al enfoque cualitativo, también es confiable y de calidad porque los entrevistados son expertos en materia de derecho laboral, finalmente reúne equidad porque las preguntas estructuradas responden a los problemas, objetivos e hipótesis tanto generales como específicos.

2.4 Procedimientos de recolección y análisis de datos

Esta investigación de campo tuvo como objetivo consultar las opiniones de diferentes especialistas en el derecho laboral sobre los repartidores de delivery por aplicativo respecto a su condición jurídica. Para ello, se inició con la toma de contacto de la muestra seleccionada,

mediante correo electrónico, donde se compartió el cuestionario de entrevista con una breve introducción del tema para que puedan ser desarrollados por ellos mismos, siendo remitidas de manera presencial.

Siendo así, de acuerdo con las disposiciones de los entrevistados se coordinó la fecha, que se realizó entre el 22 de setiembre al 23 de octubre del presente año, mediante correo electrónico, el mismo que fue desarrollado por los especialistas de manera digital.

Para ello, se realizó la creación de 9 preguntas conforme a los objetivos planteados en la investigación, donde las 3 primeras preguntas responden de manera puntual al objetivo general, las preguntas 4, 5 y 6 se relaciona con el objetivo específico 1; y finalmente las 3 últimas preguntas de la encuesta de entrevista responden el objetivo específico 2. En ese sentido, se pudo recopilar las experiencias, percepciones y conocimientos de los especialistas respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú.

2.5 Aspectos éticos

De acuerdo con (Delgado, 2002) señala que toda investigación científica es un acto humano, por tanto, debe de regirse por las normas de ética, que forma parte de la rama de la filosofía que estudia la moralidad de los actos humanos. En ese sentido, hemos cumplido con los principios éticos universales tales como: “La no Maleficencia, Justicia al tratar a todos los autores con equidad, así también se ha cumplido con el principio de autonomía que refiere a la capacidad de actuar con conocimiento de causa y sin coerción, por último, se ha cumplido con el principio de beneficencia en el marco del presente trabajo de investigación, al velar por el bienestar de todas las personas”.

Asimismo, en el desenlace de la investigación se ha actuado con honestidad e integridad al recopilar fuentes confiables que son la base de nuestro trabajo, seguido del consentimiento informado por los diferentes especialistas al colaborar con sus opiniones que sirvieron para formular resultados y dieron su autorización para fines exclusivamente académicos, por lo tanto, la confidencialidad de los datos personales se debe dar conforme al tratamiento y uso en el marco de la Ley N° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales. Del mismo modo, se ha efectuado con cumplir con el Estilo APA 7° Edición, para citar fuentes, autores, tamaño y número de letra, interlineado, entre otros.

Finalmente, se ha respetado los derechos de autor conforme a la Convención Universal sobre Derecho de Autor y el Decreto Legislativo N° 822.

CAPITULO. III RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se aplicó el cuestionario de entrevista, específicamente a 08 especialistas en la materia de derecho laboral en Lima Metropolitana, para ello en la siguiente tabla se presentan y describen a los entrevistados.

3.1 Análisis de los resultados de las entrevistas

Tabla II. Ficha Técnica de las entrevistas

Datos	Descripción
Luis Segundo Escribano Chaname	Juez Provisional del 33° Juzgado de Trabajo Permanente, Magister en Derecho Civil por la Universidad de San Martín de Porres.
Ramón Eduardo Céspedes Espinoza	Juez Supernumerario del 25° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio, abogado por la Universidad Señor de Sipán.
Jessica Yessenia Pérez Solórzano	Juez del 32° Juzgado de Trabajo Permanente, abogada por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
Yanira Geeta Cunyas Zamora	Juez Titular del 31° Juzgado Especializado de Trabajo, abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Ivette Eveline Osorio Espejo	Juez Superior de la Décima Sala Laboral Permanente de Lima, abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Aldo Escudero Torres	Asistente de Juez del 33° Juzgado Especializado de Trabajo, abogado por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
Yuri Claudia Huaman Rosales	Secretaria Judicial del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, abogada por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
Joanne Paul Cárdenas Morón	Secretario Judicial del 33° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, abogado por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Tabla III. Ficha de aspectos relevantes de las entrevistas

Entrevistados	Aspectos relevantes	
Luis Segundo Escribano Chanamé	Los repartidores por aplicativo se encuentran en una zona gris entre el derecho civil y laboral. Por lo que, al intentar aplicarse el principio de la primacía de la realidad sería complicado, tras no haber un estándar de análisis y valoración respecto a los nuevos indicios laborales.	El estado debe regular esta actividad a través de una ley laboral flexible. Dicha necesidad de protección debe estar sustentada y respaldada en la ampliación del ámbito subjetivo del derecho laboral.
Ramón Eduardo Céspedes Espinoza	Los repartidores no son del todo autónomos porque no pueden establecer sus condiciones de precio al momento de aceptar un pedido, además que son monitoreados por GPS y no pueden ceder su cuenta del aplicativo a un tercero	Pero tampoco pueden señalar por alusión que son trabajadores subordinados, toda vez que ellos pueden elegir los días y horas que van a prestar sus servicios, desconectarse sin ningún tipo de penalidad, no están obligados a usar logotipos de la empresa para identificarse y tienen la facultad de aceptar o rechazar pedidos de acuerdo a sus criterios ya sea por razón de precio, lugar y tráfico.
Jessica Yessenia Pérez Solórzano	Los repartidores por aplicativo son trabajadores autónomos por cuenta ajena porque prestan su fuerza de trabajo de manera personal para la plataforma digital, gozando de autonomía para organizar sus horarios, no exclusividad con la plataforma, potestad de aceptar o rechazar pedidos no siendo sancionado por ello, pero si se encuentran sujetos a las condiciones de precio que fija la plataforma por los servicios y a pautas técnicas.	La geolocalización es un indicio laboral relativo porque podría ser considerado por la plataforma como una forma de controlar los kilometrajes y en base a ello establecer la tarifa del servicio; no obstante, eso no impide que se reserve el derecho de control en cualquier momento a ejercer, por lo que dependerá si existe penalidades en razón de que no se haya seguido una ruta específica o incumplido con algún reporte.
	A causa de la descentralización productiva y del ecosistema digital, han surgido nuevas formas	La geolocalización ya ha existido antes de la economía colaborativa. Un claro

<p align="center">Yanira Geeta Cunyas Zamora</p>	<p>de prestar servicios a través de los aplicativos, donde los repartidores tienen características muy peculiares para organizarse de forma eventual o continúa dependiendo de cada uno de ellos, con la intención de recibir a cambio una retribución, para ello, disponen de sus propios materiales, logrando así una dependencia económica para poder sustentarse</p>	<p>ejemplo, son los serenazgos sin fronteras, cuando tienen que reportarse con su jefe cada cierta hora indicando su punto de ubicación pese a estar vigilados por el sistema. Por ende, se podría decir que los repartidores se encuentran monitoreados por el algoritmo, pero dependerá de otras notas como la obligación de reportarse cada cierto tiempo cumpliendo con instrucciones de manera obligatoria o en su defecto, de ser pasibles de procedimientos de sanción.</p>
<p align="center">Ivette Eveline Osorio Espejo</p>	<p>Los repartidores por aplicativos no son trabajadores, puesto que no cumplen con el elemento diferenciador en una relación laboral, el cual es la subordinación. No se debe confundir la dependencia jurídica con la dependencia técnica, dado que las instrucciones para realizar la prestación de servicios son obligaciones que se encuentran también en el plano civil.</p>	<p>La problemática de los repartidores solo podría y debería regularse desde la perspectiva del derecho civil y comercial, dado que si se intentara regular desde el derecho laboral los repartidores tendrían que someterse a horarios, a usar uniforme o logotipos de la empresa de forma obligatoria, a cumplir directrices y procedimientos disciplinarios por parte de la empresa.</p>
<p align="center">Aldo Escudero Torres</p>	<p>Existen indicios laborales que la disciplina del trabajo debe valorar tales como el poder de dirección llevado a cabo por la plataforma digital a través de la geolocalización como mecanismo de control y por otro, la retribución de pago el cual es fijada unilateralmente por el aplicativo.</p>	<p>La normativa actual no regula a los repartidores por aplicativo, encontrándose este grupo sin seguro médico, una remuneración digna, entre otros; por lo que sería beneficioso que el estado pensara en regular este tipo de trabajo desde el derecho laboral otorgándoles garantías mínimas pero que</p>

		tampoco espanta la inversión privada.
Yuri Claudia Huamán Rosales	El modelo de trabajador tradicional está siendo cada vez más desplazado por las nuevas categorías de trabajadores desde el nacimiento de la economía colaborativa, como son los repartidores por aplicativo, que se caracterizan por ser trabajadores autónomos; sin embargo, esta figura es atípica y que de alguna manera provoca inestabilidad en el derecho laboral.	Existen nuevos indicios así como, los repartidores no pueden negociar con el cliente la tarifa de sus servicios y solo reciben una retribución periódicamente, por otro lado, si bien los repartidores pueden elegir las rutas de manera libre, ello no descarta la supervisión de la plataforma por medio de la geolocalización en tiempo real, por último se identifica el elemento personal, toda vez que la plataforma digital restringe el uso de la cuenta a un tercero y es la única vía para que los repartidores puedan prestar sus servicios.
Joanne Paul Cárdenas Morón	Las plataformas digitales no son intermediarias debido a que gestionan el servicio a través de los pagos a los repartidores. De esa manera, los repartidores no son totalmente autónomos como se pretende calificar desde el derecho civil. Por consiguiente, esta nueva modalidad de trabajo no se debe emmarcar a las disposiciones laborales creadas antes del surgimiento de la economía colaborativa.	Los supuestos de hecho de nuestra normativa no son compatibles para resolver la prestación de servicios que afrontan los repartidores dado que estos tienen características específicas como, por ejemplo, no existe exclusividad, pero si una prestación personal o una dependencia económica. Por lo tanto, el Estado debe dar prioridad a dicha fuerza de trabajo que en la pandemia fueron pieza clave para el mercado peruano. En tal sentido, se debe crear una normativa que sea ponderada o proporcional al modelo de trabajo bajo demanda.

Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos

Ahora, corresponde desarrollar los resultados, considerando tanto el objetivo general como los objetivos específicos. Para ello, creímos conveniente extraer las ideas más significativas respecto a nuestro tema objeto de investigación. Tal y como se detalla a continuación:

Objetivo General: Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú.

Según las entrevistas podemos destacar lo siguiente:

Escribano (2023) señala que, los repartidores por aplicativo se encuentran en una zona gris entre el derecho civil y el derecho laboral, dado que tienen cierta autonomía para organizarse, pero a la vez se encuentran sujetos a sistemas de control que condiciona de cierta manera a los repartidores a prestar sus servicios en las horas de mayor demanda para recibir a cambio un beneficio económico y de esa manera subsistir.

Céspedes (2023) alega que, los repartidores por aplicativo realizan una nueva forma de prestar servicios distintos al modelo tradicional del trabajo, ya que las plataformas digitales han permitido flexibilizar la organización del empleo y debilitar el elemento de la subordinación basándose en el modelo de la Economía Colaborativa, y que a raíz de ello estamos ante una nueva categoría de trabajadores denominado trabajador autónomo.

Pérez (2023) menciona que, los repartidores por aplicativos son trabajadores autónomos por cuenta ajena, porque prestan su fuerza de trabajo de manera personal para la plataforma digital, gozando de autonomía para organizar sus horarios, pueden prestar sus servicios a las plataformas de la competencia y tienen potestad de aceptar o rechazar pedidos en base a sus intereses no siendo amonestado ni sancionado por ello; sin embargo también se encuentran sujetos a las condiciones de precio que fija la plataforma por los servicios y a pautas técnicas.

Cunyas (2023) manifiesta que, a causa de la descentralización productiva y del ecosistema digital, han surgido nuevas formas de prestar servicios a través de los aplicativos, donde los repartidores tienen características muy peculiares para organizarse de forma eventual o continuada dependiendo de cada uno de ellos y disponen de sus propios materiales con la intención de recibir a cambio una retribución, logrando así una dependencia económica para poder sustentarse.

Osorio (2023) describe que, los repartidores por aplicativo no son trabajadores porque no cumplen con el elemento diferenciador en una relación laboral el cual es la subordinación, haciendo énfasis en la dependencia jurídica y que no se debe confundir con una dependencia técnica, dado que las instrucciones para realizar la prestación de servicios son obligaciones que se encuentran también en el plano civil. Asimismo, menciona que el desarrollo de las tecnologías digitales tiene como finalidad comunicar las necesidades de los consumidores a los repartidores por aplicativo, siendo un agente de intermediación.

Escudero (2023) resalta que, las plataformas digitales han creado formas atípicas de trabajo, como es el caso de los repartidores por aplicativo que son libres de escoger sus horarios, rutas, pedidos y plataformas para prestar servicios pero limitados a negociar con el cliente, el horario debe ser conforme a lo disponible por la plataforma y a tomar en cuenta ciertas guías operativas facultativas; asimismo, menciona que las plataformas digitales son proveedores del servicio por los rasgos de laboralidad que existen entre ellos, generando un vacío legal que el estado peruano debe regular.

Huamán (2023) considera que, el modelo del trabajador tradicional está siendo cada vez más desplazado por las nuevas categorías de trabajadores desde el nacimiento de la economía colaborativa, como son los repartidores por aplicativo, que se caracterizan por ser trabajadores

autónomos; sin embargo, esta figura es atípica y que de alguna manera u otra provoca inestabilidad en el derecho laboral.

Cárdenas (2023) menciona que, las plataformas digitales no son intermediarias lo que les hace responsables a los riesgos que tendrían los repartidores por aplicativo, asimismo, señala que estos trabajadores no son totalmente autónomos como se pretende calificar desde el derecho civil. Finalmente, alega que esta nueva modalidad de trabajo no se debe enmarcar a las disposiciones laborales creadas antes del surgimiento de la economía colaborativa.

Objetivo específico 1: Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.

Según las entrevistas podemos destacar lo siguiente

Escribano (2023) menciona que, no existen límites de autonomía del prestador de servicio, ya que ellos deciden si aceptan o rechazan los pedidos. Por otro lado, alega que las empresas prestadoras mapean a los repartidores por aplicativo a través del GPS en tiempo actual, lo cual podría generar una forma de subordinación que se enlazan a los elementos típicos de una relación laboral.

Céspedes (2023) considera que, los repartidores por aplicativo no son del todo autónomos porque no pueden establecer sus condiciones de precio al momento de aceptar un pedido, a la par, señala que las empresas prestadoras del servicio utilizan inteligencia artificial que les permite de cierta manera monitorear a los repartidores por GPS, además que los repartidores no pueden ceder su cuenta del aplicativo a un tercero, siendo este acto un elemento de prestación personal en una

relación laboral; sin embargo, los repartidores no pueden por alusión señalar que son trabajadores subordinados, toda vez que ellos pueden elegir los días y las horas que van a prestar sus servicios previa reserva y desconectarse sin ningún tipo de penalidad, no están obligados a usar logotipos de la empresa y tienen la facultad de aceptar o rechazar pedidos de acuerdo a sus criterios ya sea por precio, lugar y el factor del tráfico.

Pérez (2023) señala que, las plataformas digitales son intermediarias y también son proveedores de servicios porque disponen del precio de los pedidos en base a sus criterios establecidos; asimismo, indica que la geolocalización es un indicio laboral relativo porque dicha herramienta permite registrar los kilometrajes del viaje para así poder fijar el costo final o a la vez también podría servir para fiscalizar el cumplimiento en tiempo real, por lo que dependerá si existe penalidades en razón de que no se haya seguido una ruta específica o incumplido con algún reporte.

Cunyas (2023) manifiesta que, si existen nuevos indicios laborales que se debe valorar producto de la economía colaborativa, dado que la estructura empresarial piramidal o vertical ha sido reemplazada por las plataformas digitales como herramienta y como socio, donde el espacio geográfico ha desaparecido como indicativo para fiscalizar la asistencia en un centro de trabajo y en su reemplazo se realizan tareas deslocalizadas gracias a la geolocalización; sin embargo, estos criterios deben valorarse de manera concatenada con los poderes de organización, fiscalización y sanción que ostenta todo empleador.

Osorio (2023) infiere que, no existen rasgos de laboralidad toda vez que los repartidores son libres de elegir sus horarios para prestar sus servicios; asimismo, no se encuentran obligados a afiliarse exclusivamente para un determinado aplicativo, por lo contrario, pueden suscribirse en aplicativos de diferentes marcas; además gozan de autonomía para aceptar o rechazar pedidos, por

último, añade que la herramienta de la motocicleta y el uso del celular es cubierta por responsabilidad propia del repartidor más no de la empresa.

Escudero (2023) describe que, si existen indicios laborales que la disciplina del trabajo tiene que valorar, tales como el poder de dirección llevada a cabo por la plataforma digital a través del sistema de geolocalización como mecanismo de control del trabajo en el cual se busca asegurar la entrega del pedido al cliente; acto seguido, se aprecia la forma de retribución de pago el cual es realizada unilateralmente por la empresa de aplicativo al repartidor.

Huamán (2023) señala que, una de las limitaciones que tienen los repartidores por aplicativo es que no pueden negociar la tarifa de sus servicios con el cliente en base a sus intereses y que el pago por los servicios prestados es realizada periódicamente por la plataforma previa recepción de factura; además menciona que, si bien los repartidores pueden elegir libremente las rutas que estimen conveniente, ello no descarta la supervisión de la plataforma por medio de la geolocalización en tiempo real; finalmente, considera que el elemento personal se encuentra vinculado con el aplicativo, dado que sin el acceso a esta herramienta los repartidores no podrían efectuar sus servicios, de ahí su importancia de no poder ceder su cuenta a un tercero.

Cárdenas (2023) manifiesta que, la teoría del emprendedor del repartidor pierde credibilidad, esto debido a que los repartidores se encuentran económicamente dependientes de las plataformas digitales por los precios de los servicios. Añade además que, el sistema de supervisión ha evolucionado gracias a la geolocalización de las tecnologías, de esa manera permite verificar la parte operativa y técnica, como es el real cumplimiento de la prestación de los repartidores y los kilometrajes en base a la distancia recorrida por estos últimos.

Objetivo específico 2: Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

Según las entrevistas podemos destacar lo siguiente

Escribano (2023) indica que, la normativa laboral vigente no los respalda; en consecuencia, el estado peruano debe de regular este tipo de trabajo novedoso como es el reparto por aplicativo; así también señala que en caso de aplicarse el principio de la primacía de la realidad sería complicado, tras no haber un estándar de análisis y valoración respecto a los nuevos indicios laborales. Por ende, el mecanismo oportuno para regular a los repartidores por aplicativo sería a través de la creación de una ley laboral flexible teniendo en cuenta las características de ambas partes, tanto de los repartidores como de las empresas de plataformas, sin perder la esencia del derecho laboral el cual es brindar protección a la parte más débil. Dicha necesidad de protección debe estar sustentada y respaldada en la ampliación del ámbito subjetivo del derecho laboral.

Céspedes (2023) manifiesta que, los repartidores no tienen seguro médico, una remuneración digna, entre otros, debido a que en nuestro ordenamiento jurídico y doctrina sino se identifica el elemento de la subordinación, automáticamente se diagnostica que es una figura civil donde se aplica las normas del derecho privado, olvidándose que existen desigualdades de negociación y condiciones precarias. En ese sentido, sería beneficioso que el estado plantee como prioridad la creación de una ley laboral para este grupo donde se le garantice selectivamente algunos derechos y así evitar la polarización.

Pérez (2023) señala que, frente a la problemática en la que se encuentran los repartidores, es importante que se legisle esta nueva figura, dado que, si se intentara solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad, probablemente estaríamos ante un escenario de

incertidumbre respecto a la interpretación de los indicios laborales y valoración de los medios probatorios.

Cunyas (2023) describe que, en vista de que la flexibilidad del tipo de trabajo puede generar distintos escenarios, no todos los repartidores deberían ser considerados como trabajadores autónomos, por lo que de forma supletoria y excepcional, el principio de la primacía de la realidad podría ayudar para determinar cada caso en concreto, no obstante, se debe crear un régimen especial general para brindar de protección legal y de esa manera se comparta responsabilidades con las plataformas digitales.

Osorio (2023) considera que, los repartidores por aplicativo no reúnen los elementos típicos del contrato de trabajo, por lo que no sería exitoso intentar aplicar el principio de la primacía de la realidad; por lo contrario, existe más bien una relación civil y debería regularse desde la perspectiva comercial.

Escudero (2023) alega que, los repartidores no tienen seguro médico, una remuneración digna, entre otros, esto debido a que se encuentran en una figura atípica, donde la normativa laboral vigente no los respalda; en consecuencia, sería beneficioso que el estado pensara en regular este tipo de trabajo novedoso como es el reparto por aplicativo desde el derecho laboral, otorgándoles garantías mínimas pero que tampoco espanta la inversión privada.

Huamán (2023) infiere que, la cuestión de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad siguiendo la jurisprudencia internacional emitida en España y Chile; sin embargo, advierte también que al declararse la existencia de una relación de trabajo surgiría otro problema en torno a que la normativa laboral actual brindaría todos los derechos y

generaría inseguridad jurídica. Por lo tanto, el mecanismo adecuado sería el surgimiento de un nuevo régimen jurídico que recoja esta nueva realidad.

Cárdenas (2023) señala que, los supuestos de hecho de nuestra normativa no son compatibles para resolver la prestación de servicios que afrontan los repartidores, dado que este sector tiene particulares características como, por ejemplo, no existe exclusividad, pero si una prestación personal a través del uso del aplicativo o una dependencia económica. En consecuencia, el mecanismo más propicio es crear una normativa que sea ponderada o proporcional al modelo de trabajo bajo demanda.

CAPITULO IV. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

4.1 Limitaciones

En este apartado del trabajo de investigación, se identificó como una de las limitaciones la falta de pronunciamientos judiciales y administrativos sobre la condición jurídica de los repartidores por aplicativo, debido a que todavía es poco tratada, por lo que se recurrió a jurisprudencia comparada. Asimismo, otra de las restricciones académicas que se presentó fue la ausencia de profundización de conocimiento en algunos entrevistados sobre el modelo de las plataformas digitales y su vinculación con la economía colaborativa, de modo que se obtuvieron respuestas un tanto sesgadas pero sólidas. Por último, la complicación para poder concretar un horario específico con los especialistas por la alta responsabilidad laboral de cada uno de ellos y el poco tiempo restante para otras actividades personales u familiares.

A continuación, se llevarán a cabo las discusiones basadas en nuestras hipótesis previamente establecidas, con el objetivo de vincular nuestros hallazgos y verificar su viabilidad.

4.2 Discusiones de los resultados

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general que establece que la condición jurídica de los repartidores por aplicativo, es la de trabajador autónomo, dado que ellos prestan su fuerza de trabajo para la plataforma digital de una manera flexible, gozando de autonomía, pero a la vez también se encuentran en una relación de dependencia técnica y económica con dichas empresas, lo que genera que los repartidores por aplicativo se encuentren desprotegidos en condiciones precarias.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Medina (2021) y Martín (2019) quienes señalan que los repartidores realizan una nueva forma de prestar servicios de manera deslocalizada producto de los avances tecnológicos y del fenómeno de la economía bajo demanda que ha modificado la organización del trabajo; por tanto, pertenecen a una nueva categoría de trabajadores que el derecho laboral debe de regularlas. Pero, en lo que no concuerda es en el extremo de la subordinación, en el cual ellos consideran que se debería extender o replantear su concepto a una dependencia económica o a una especie de subordinación digital para tratar de encasillar estas realidades novedosas.

En lo que respecta a este punto, las Magistradas Osorio (2023) y Pérez (2023) en la entrevista realizada por correo electrónico, comparten en el extremo de que no se debe confundir la dependencia jurídica con la dependencia técnica, dado que los prestadores de servicios regulados desde el ámbito civil también tienen obligaciones que cumplir siguiendo las pautas del contratante. Esta posición tiene concordancia con lo indicado en las bases teóricas desarrollado por Arce (1999) cuando identifica claramente la figura de los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vinculo esporádico o permanente, caracterizándose este sector por realizar una actividad de manera personal para un tercero, pero manteniendo autonomía de organización y existiendo como único vínculo entre las partes la dependencia económica y técnica. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Respecto a la hipótesis específica 1, se advierte que, existen nuevos indicios laborales que el derecho del trabajo debe valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo, tales como la geolocalización para verificar que el repartidor realice el servicio al cliente, el sistema de pagos el cual es fijado unilateralmente por la plataforma y la necesidad de utilizar el aplicativo como herramienta para que los repartidores puedan prestar

sus servicios de manera personal no pudiendo ceder a un tercero; empero, no son suficientes para identificar la subordinación.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Ramírez (2020), Ybañez (2022) y Huaylla y Prado (2022) quienes comparten que los indicios tradicionales laborales están desfasados para analizar una realidad económica digitalizada, de modo que tuvieron que tomar en cuenta la estructura de la plataforma digital para identificar los nuevos rasgos; tal y como, la actividad realizada debe ser personalmente en beneficio de otra persona a través del uso exclusivo de la plataforma, tiene que existir continuidad en la labor, pero sobre todo los mecanismos de control de geolocalización y sistema de puntuación por los clientes como evidencia de subordinación. Sin embargo, en lo que no concuerda es en el sentido de que para ellos estos indicios son suficientes para acreditar de manera general que existe una relación laboral encubierta.

Por lo que, adoptando una postura diferente, Céspedes (2023), Cunyas (2023) y Huamán (2023) en la entrevista realizada por correo electrónico, refieren que no es posible aceptar que se permita identificar a este grupo como trabajadores dependientes a causa de estos nuevos indicios laborales en las plataformas digitales, puesto que tienen autonomía para organizarse y no son pasibles de sanción de la plataforma como empleador, añaden además que en vista de la flexibilidad del tipo de trabajo permite generar distintos escenarios y por tanto dependerá mucho del reflejo de la fiscalización y sanción de la plataforma. Esta posición tiene concordancia con lo indicado en la unificación de doctrina elaborada por la jurisprudencia española a través del (Tribunal Supremo Sala de lo Social de Madrid, 2020), en el cual demarca los nuevos rasgos de laboralidad y que estas deben ser abordadas e interpretadas por los jueces caso por caso, valorando el grado de autonomía de los repartidores. Cabe resaltar que, a raíz del citado precedente, para dicho país existen dos tipos de trabajadores de repartidores por aplicativo, de un lado tenemos a los

trabajadores autónomos económicamente dependiente regulados por la Ley 20/2007, figura que aceptamos en la presente tesis y por el otro lado, el trabajador dependiente reconocido por el tribunal de justicia en la sentencia en mención. En esa línea, Toyama y Rodríguez (2019) también manifiestan que a flexibilidad del tipo de trabajo permite generar distintos escenarios y por tanto dependerá mucho del reflejo de la fiscalización y sanción de la plataforma.

En otras palabras, si los repartidores por aplicativo cumplieran con demostrar que se encuentran bajo el dominio de la plataforma y este último ejerciera el poder de control y sanción por carácter indisciplinario o incumplimiento en la forma de la prestación, entonces si estaríamos ante una desnaturalización. A modo de ejemplo, citamos los indicios resaltantes que podría acreditar la subordinación tales como: el repartidor debe estar obligado o condicionado a utilizar cierta vestimenta o logotipo para identificarse (ajenidad en la marca), amonestación o sanción en caso de no conectarse en el horario previamente reservado por el repartidor, imposibilidad de rechazar pedidos luego de haber aceptado o de lo contrario ser pasible de sanción, prohibición de escoger rutas a criterio del repartidor o cuando se le imponga un determinado tiempo para realizar un servicio en particular, otro indicativo sería la exclusividad de que el repartidor solo utilice una plataforma digital o también cuando el repartidor debe estar obligado a devolver los artículos en las oficinas de la plataforma en el caso de que el cliente decida cancelar el servicio.

Respecto a los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis específica 2, que establece que el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo, es a través de la creación de una normativa laboral especial flexible, dado que son trabajadores autónomos, por esa razón se le debe reconocer y garantizar derechos laborales mínimos desde un enfoque social pero que sea acorde también con el tipo de trabajo como es la economía bajo demanda.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Mercado (2019), Medina (2021) y Garcia (2023) quienes refieren que la organización del empleo se ha flexibilizado a consecuencia de los avances tecnológicos y del impacto de la economía colaborativa, generando una mezcla de características de autonomía pero a la vez de mecanismos de control en base a resultados, por lo que amerita de una especial protección legal para garantizar la seguridad jurídica tomando en consideración la contribución de estos servicios en el comercio peruano. Asimismo, esta posición tiene concordancia con lo indicado en las bases teóricas desarrollado por Todolí (2019) en el cual analiza que la disciplina del trabajo desde su ampliación del ámbito subjetivo sería la indicada para acoger a este tipo de trabajadores autónomos por aplicativo, puesto que existe asimetría en la negociación por el precio del servicio generando como consecuencia relaciones de abuso de poder, condicionamientos invisibilizados de precarización, desprotección en materia de seguridad frente a riesgos de accidentes, no reconocimiento a la libertad sindical y otros.

Sin embargo, no concuerdan con lo señalado por la magistrada Osorio (2023) en la entrevista realizada por correo electrónico, donde refiere que el mecanismo oportuno para regular a los repartidores por aplicativo es a través de la legislación civil, ni tampoco con el estudio de Mayor (2022) titulado La norma laboral aplicable a las prestaciones de servicios de los riders a través del uso de las plataformas digitales en el Perú, donde señala que no hace falta una nueva legislación para tratar de regular a los repartidores, dado que ya existe el Decreto Legislativo N° 728.

En sentido contrario, Escribano (2023), Escudero (2023) y Cárdenas (2023) en la entrevista cursada por correo electrónico, sostienen que la norma laboral vigente no es compatible para regularla, esto debido a que los supuestos de hecho estuvieron inspirados en modelos industriales tradicionales, por lo que se encuentran desfasados. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

4.3 Conclusiones

Por todo lo expuesto en el presente trabajo de investigación se determinó la condición jurídica de los repartidores por aplicativo, el cual es la de trabajador autónomo, dado que ellos prestan su fuerza de trabajo para la plataforma digital de una manera flexible, gozando de autonomía, pero a la vez también se encuentran en una relación de dependencia técnica y económica con dichas empresas, lo que genera que los repartidores por aplicativo se encuentren desprotegidos en condiciones precarias.

En esta tesis se estableció que existen nuevos indicios laborales que el derecho del trabajo debe valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo, tales como la geolocalización para verificar que el repartidor realice el servicio al cliente, el sistema de pagos el cual es fijado unilateralmente por la plataforma y la necesidad de utilizar el aplicativo como herramienta para que los repartidores puedan prestar sus servicios de manera personal no pudiendo ceder a un tercero; sin embargo, no son suficientes para identificar el elemento de la subordinación.

Para ello, se analizó la estructura de la plataforma digital, esto debido a la alta complejidad de factores en las que operan, lográndose apreciar que las plataformas no son solo agentes intermediarias de contacto entre el cliente y el repartidor, sino que influye también en el servicio utilizando el modelo de economía bajo demanda a través de la fijación del precio, la cartera de clientes y pautas técnicas del servicio.

Asimismo, los repartidores por aplicativo tampoco pueden alegar que se encuentran en una relación laboral debido a que ellos mantienen su autonomía para organizar sus tiempos, tienen la

potestad de escoger las rutas que estimen convenientes, pueden aceptar y rechazar pedidos sin que sean objetos de sanciones, la no exclusividad para prestar servicios para una sola plataforma.

En esta tesis se determinó que el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo, es a través de la creación de una normativa laboral especial, dado que son trabajadores autónomos, por esa razón se le debe reconocer y garantizar derechos laborales mínimos desde un enfoque social pero que sea acorde también con el tipo de trabajo como es la economía bajo demanda.

Para esos efectos, se analizó la necesidad de ampliar la protección del derecho laboral desde el ámbito subjetivo, a todos los que prestan sus servicios de forma personal para otra persona, sin la necesidad de alterar el concepto de subordinación en sentido estricto, esto debido a que es el principal instituto diferenciador del derecho del trabajo frente a otras disciplinas.

4.4 Recomendaciones

Es importante que el Estado implemente una ley laboral flexible para los repartidores por aplicativo, toda vez que ellos son trabajadores autónomos por cuenta ajena, que tienen una mixtura de características de autonomía, pero con ciertas dependencias. Con tal efecto, se recomienda tomar en cuenta el tipo de trabajo, el cual es la economía bajo demanda y de esa manera garantizar derechos y condiciones mínimas tales como, la transparencia y fijación de criterios en la tarifa de los servicios, seguro frente accidentes de riesgo, materiales de protección, jornada máxima y acceso a la negociación colectiva.

Se recomienda a las autoridades peruanas vinculadas al sector laboral, que dispongan de mayores observatorios y mesas de trabajo con especialistas y repartidores para que sigan analizando y supervisando los fenómenos de la economía colaborativa, economía bajo demanda y

las plataformas digitales, esto debido a que las tecnologías permiten generar en tiempo récord cambios radicales en las formas de organización, por lo que no descartamos que en algunos casos particulares existan mayores rasgos de laboralidad en los repartidores por aplicativo.

REFERENCIAS

- Arce, E. (1999). *El trabajador autónomo (De la dependencia jurídica a la dependencia económica)*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2023, de Pontificia Universidad Católica del Perú: <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-89-122.pdf>
- Asamblea Nacional. (2019, 24 de diciembre). *Ley N° 2019-1428 Ley sobre Orientación de la Movilidad de Francia*. Légifrance. Obtenido de <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039666574>
- Balboa Haro, A. M. (2021). *La naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales On Demand Economy vía apps en el Perú: hacia una regulación objetiva [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/28428>
- Barragán, J., Guerra, P., Villalpando, P., Segura, I., & Sandoval, P. (2017). Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(3), 101-123.
doi:<https://bibliotecaupn.elogim.com/authmeta/login.php?url=https://ebSCO.bibliotecaupn.elogim.com/login.aspx?dire>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra. doi:ISBN 978-92-2-133119-3
- Boza, G., & Briones, J. (2021). Nuevas formas de trabajo e indicios de laboralidad. A propósito del trabajo personal prestado a través de las plataformas digitales. *Laborem*(24), 55-86.

Obtenido de https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/nuevas-formas-de-trabajo-e-indicios-de-laboralidad-a-proposito-del-trabajo-personal-prestado-a-traves-de-las-plataformas-digitales/

Bustamante, M. (2019). *Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos modernos [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]*. Repositorio Institucional.

Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76849>

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. doi:ISBN: 978-9942-765-44-4

Codagnone, C., & Martens, B. (2016). *Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*. European Commission. Obtenido de https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/scoping-sharing-economy-origins-definitions-impact-and-regulatory-issues_en#authors

Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? la producción de los datos y los diseños*. Teseo.

Congreso de la Republica del Perú. (1993). *Constitucion Politica del Peru de 1993*. Lima: Congreso de la Republica del Perú. Obtenido de <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucion1993-01.pdf>

Cornejo Cachay, D. L. (2022). Los repartidores por delivery: Un análisis de la existencia o no de rasgos de laboralidad según la legislación y la jurisprudencia internacional. *LP DERECHO*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcgclclefindmkaj/https://cdn-revista.lpderecho.pe/uploads/2022/10/11/Revista-LP-Derecho-Los-repartidores-por->

delivery-Un-analisis-de-la-existencia-o-no-de-rasgos-de-laborabilidad-segun-la-legislacion-y-jurisprudencia-int

Corte de Casación Sala de lo Social Francesa. (04 de 03 de 2020). *Sentencia n° 374 FP- P+B+R+l.*

Obtenido de https://lms-ejrlb.ramajudicial.gov.co/pluginfile.php/40124/mod_forum/intro/Casos%20de%20UBER.pdf

Corte General de España. (2007, 12 de julio). *Ley 20/2007 - Estatuto del Trabajo Autónomo.*

Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>

Corte Suprema de California. (30 de 04 de 2018). *Caso Dynamex v. Superior Court.* Obtenido de

<https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>

Cruz, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social* (138), 13-47.

doi:<https://hdl.handle.net/11441/96140>

De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork

and labour protection in the “gig-economy” . *International Labour Office - Geneva (Conditions of work and employment series; Nro. 71).*

doi:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología. ISSN 2346-8904.*

Delgado. (2002). Aspectos eticos de toda investigacion consentimiento informado. ¿Puede convertirse la experiencia clinica en investigacion cientifica? *Revista Colombiana de Anestesiologia*.

Delgado Celis, J. Y. (2021). *Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9652>

Dinegro, A. (2022). *EL DESAFÍO DE REGULAR LAS PLATAFORMAS EN PERÚ Iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas digitales de taxi y delivery 2000-2021*. Observatorio de Plataformas - Perú. Obtenido de https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/19572.pdf?fbclid=IwAR0Tz4Txmb_DVIs3ueAkJ2Xo7UQxrHdA61uNhZJFV1_dPCCByU0qq7cDNc

Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia [Trabajo de investigación, Fedesarrollo]*. Repositorio institucional, Bogotá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11445/3962>

Fernández, F., & Gil, J. (2021). Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*(52), 175-198. doi:DOI/ empiria.52.2021.31369

García, L. (2023). *La regulación de las plataformas digitales de reparto en el derecho del trabajo. Arequipa - 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16177>

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación - Sexta Edición*. Mexico. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huaylla, M., & Prado, P. (2022). *Análisis del vínculo jurídico de las empresas de plataformas digitales de reparto a domicilio y sus repartidores [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12590/17258>

Jarne, P. (2019). *Economía colaborativa y plataformas digitales*. Editorial Reus. doi:10.30462/9788429021370

López, M. (2020). *Impacto de la economía colaborativa en las relaciones laborales. El derecho comparado en la materia. [Trabajo Fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11531/38723>

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT. doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0001712>

Martín, O. (2019). El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies: IJISEBC*, 6(2), 89-97. doi: ISSN-e 2387-0184

Mayor, J. (2022). *La norma laboral aplicable a las prestaciones de servicios de los riders a través del uso de la plataformas digitales en el Perú [Tesis de maestría, Pontificia Universidad*

- Católica del Perú*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/24651>
- Medina, L. (2021). *El derecho del trabajo y su nuevo rol ante las plataformas digitales de trabajo - Hacia un nuevo status en las relaciones laborales: El trabajador con autodeterminación restringida [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8575>
- Mercado, C. (2019). *El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15399>
- Monje, C. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Morales, K., & Abal, P. (2020). Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 19(1), 97-108. doi:<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1680>
- Moreno, J. (2022). Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué? *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*(4), 159-207. doi:<https://doi.org/10.24310/rejlss.vi4.13825>
- Porras, A. (2023). Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas. *Foro: Revista de Derecho*(40), 29-45. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.2>

- Quiroga-Parra, D., Torrent-Sellens, J., & Murcia, C. (2017). Usos de las TIC en América Latina: una caracterización. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 25(2), 289-305. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000200289>
- Ramírez, 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. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16064>
- Riquelme, G. (2021). *El problema de calificación jurídica del trabajo en plataformas de servicios. Los elementos configurativos del trabajo asalariado frente a dos sentencias antitéticas [Tesis de magíster, Universidad de Chile]*. Biblioteca Digital de la Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181864>
- Sánchez, Y. (2018). *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo [Artículo de investigación, Universidad Complutense de Madrid]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14352/18414>
- Scasserra, S. (2018). Las plataformas web (y qué demandar desde el sindicalismo latinoamericano). *Fundación Friedrich Ebert (fes)*. doi:<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/14695.pdf>
- Serpa, G., & Silva, D. (2016). *Economía Compartida: Factores claves para su desarrollo en un contexto limeño [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8093>

Sias, C. (2022). *La naturaleza jurídica del contrato de los repartidores con aplicativos de delivery* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Chimbote. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110298>

SUNAFIL. (2023, 18 de enero). *Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI*. Plataforma digital única del Estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/3858985-n-002-2023-sunafil-dini>

Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y Acción*, 5(1), 145-154. doi:http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Todoí, A. (2019). Plataformas digitales y conceptos de trabajador: una propuesta de interpretación finalista. *LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales*(41), 17-41. doi:<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>

Torrent-Sellens, J. (2019). ¿Economía Colaborativa o Economía de Plataforma? Más allá de un debate inacabable. *Harvard Deusto Business Review*, 58-69.

Toyama, J., & Rodríguez, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. *THEMIS Revista de Derecho*(75), 255-266. doi:<https://doi.org/10.18800/themis.201901.018>

Tribunal Constitucional. (28 de enero de 2003). *Sentencia 1944-2002-AA/TC*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Tribunal del Trabajo de Concepción. (05 de 10 de 2020). *RIT: M-724-2020*. Obtenido de <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2020/10/Pedidos-Ya-1era.pdf>

Tribunal Supremo Sala de lo Social de Madrid . (25 de 09 de 2020). *Sentencia 2924/2020*. Obtenido de <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La Investigación Descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú- Facultad de Educación. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>

Vera Masabel, A. G. (2022). *Aplicacion del principio de primacía de la realidad para establecer relación laboral con los colaboradores de los Uber Economy en el Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9981>

Ybañez, M. (2022). *Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la falta de reconocimiento de vínculo laboral [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/32622>

ANEXOS

ANEXO Nro. 01

TITULO: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral del Perú, 2023”

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORIAS	METODOLOGIA
¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú?	Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú	La condición jurídica de los repartidores por aplicativo es la de trabajador autónomo, dado que ellos prestan su fuerza de trabajo para la plataforma digital de una manera flexible, gozando de autonomía, pero a la vez también se encuentran en una relación de dependencia técnica y económica con dichas empresas, lo que genera que los repartidores por aplicativo se encuentren desprotegidos en condiciones precarias.	<p>CATEGORIA INDEPENDIENTE</p> <p>Condición jurídica de los repartidores por aplicativo</p> <p>SUBCATEGORIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajador Autónomo Plataformas digitales Relación atípica Condiciones precarias <p>CATEGORIA DEPENDIENTE</p> <p>Tratamiento en la legislación laboral</p> <p>SUBCATEGORIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Necesidad de una regulación especial laboral Economía colaborativa Economía bajo demanda Nuevos indicios de laboralidad Garantizar derechos laborales mínimos 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Método: deductivo y analítico</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental</p> <p>Población y Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> Población : 08 entrevistas a especialistas en el Derecho Laboral. Muestra: No Probabilístico 08 entrevistas en derecho laboral <p>Instrumento y técnicas</p> <p>Técnica:</p> <p>-Análisis de Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>-Guía de Entrevista</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SUPUESTOS ESPECIFICOS		
PE 1: ¿Existirán indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo?	OE 1: Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.	Si existen nuevos indicios laborales que el derecho del trabajo debe valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo, tales como la		

<p>PE 2: ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?</p>	<p>OE 2: Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.</p>	<p>geolocalización para verificar que el repartidor realice el servicio al cliente, el sistema de pagos el cual es fijado unilateralmente por la plataforma y la necesidad de utilizar el aplicativo como herramienta para que los repartidores puedan prestar sus servicios de manera personal, no pudiendo ceder a un tercero; empero, no son suficientes para identificar la subordinación.</p> <p>El mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo, es a través de la creación de una normativa laboral especial, dado que son trabajadores autónomos, por esa razón se le debe reconocer y garantizar derechos laborales mínimos desde un enfoque social pero que sea acorde también con el tipo de trabajo como es la economía bajo demanda.</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO Nro. 02

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	LUIS SEGUNDO ESCRIBANO CHANAME		GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADO	C.A.L: 40918			
CENTRO LABORAL	33° JUZGADO DE TRABAJO DE LIMA				
EXPERIENCIA	4 AÑOS				
CARGO	JUEZ	FECHA: 22/10/2023	HORA:17:25 pm		

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

Los repartidores por aplicativo forman parte de nueva modalidad de trabajo que ha adquirido mayor notoriedad en los últimos tiempos en nuestro país, esto debido a la influencia de las tecnologías y el uso de las plataformas digitales para ofertar bienes y servicios. Cabe precisar que esta modalidad de servicio durante la pandemia de la COVID-19 representó su mayor crecimiento

y visualización como una nueva modalidad de generar ingresos por parte del prestador del servicio. Sin duda, las clásicas y tradicionales formas de prestar servicios en donde el trabajador asistía a su centro de labores para el cumplimiento de sus actividades ya no son determinante para analizar si verdaderamente nos encontramos ante un grupo de trabajadores, o de lo contrario, independientes.

2.-En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

Las empresas de plataformas digitales son proveedores de servicios, la cual se encuentra materializada en el servicio que efectúan los repartidores, quienes perciben una retribución y están sujetos a las disposiciones estipuladas por las plataformas. Como bien señala Boza Pro (2020), que no es de extrañar que se hayan irrumpido nuevas formas de trabajo, como el de reparto de mercancía prestado a través de plataformas digitales.

3.-Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

Sabemos que el trabajo sirve como base del bienestar social y un medio de la realización de la persona humana; por lo que, no se puede dejar desprotegido a un grupo de trabajadores solo porque la forma de prestar servicio resulta encontrarse en una zona gris entre el derecho civil y el derecho laboral, esto en razón de que los repartidores tienen autonomía para organizarse pero a la vez se encuentran sujetos a sistemas de control que condiciona de cierta manera a que los repartidores presten sus servicios en las horas de mayor demanda para recibir a cambio un beneficio económico y de esa manera poder subsistir, por lo tanto, considero que los repartidores por aplicativo son trabajadores autónomos económicamente dependientes similares a la figura regulada en España.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

No hay una limitación a la autonomía del prestador de servicios, pues este tiene la posibilidad de aceptar o rechazar los servicios, lo que evidencia de alguna manera que ellos mismos controlan los pagos de sus servicios sin objeción alguna.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

En concreto, es una forma de asegurar el servicio de los repartidores por lo que indirectamente son controlados en tiempo actual por la plataforma.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

Se sabe que los repartidores para ejercer el reparto tienen que utilizar de forma obligatoria la plataforma digital, para ello se conectan desde sus celulares y luego se le asignan pedidos, siendo ello una forma de garantía para la prestación de servicios de manera personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

Dependerá mucho de los criterios judiciales, pero de por sí, al no haber un estándar de análisis y valoración de los nuevos indicios laborales sería algo utópico pretender garantizar la seguridad jurídica.

8.- De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

La normativa laboral actual no respalda a los repartidores por aplicativo porque no se encuentra presente la subordinación.

9.- De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de nuestra Constitución Política, señala que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado. Siendo una obligación del Estado velar para que las condiciones de empleos en cualquier modalidad se realicen en forma digna. Por tales consideraciones, el mecanismo oportuno para regular a los repartidores por aplicativo sería a través de la creación de una ley laboral general para este sector, teniendo en

cuenta las características de ambas partes, tanto de los repartidores como de las empresas de plataformas, sin perder de vista la esencia del derecho laboral, el cual es brindar protección a la parte más débil. Dicha necesidad de protección debe estar sustentada y respaldada en la ampliación del ámbito subjetivo del derecho laboral.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.

SELLO Y FIRMA DEL ENTREVISTADO

PODER JUDICIAL



.....

LUIS SEGUNDO ESCOBEDO CHANAME
JUEZ PROVISIONAL
33° Juzgado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO Nro.03

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	RAMON EDUARDO CESPEDES ESPINOZA		GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADO	I.C.A.L: 5631			
CENTRO LABORAL	25° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO				
EXPERIENCIA	11 AÑOS				
CARGO	JUEZ	FECHA: 23/10/2023	HORA: 17:00 pm		

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

Es una nueva forma de prestar su fuerza de trabajo que realizan los repartidores a través del aplicativo digital con características distintas al modelo tradicional de trabajo, dado que las plataformas digitales permiten flexibilizar y debilitar el elemento de la subordinación amparándose

en el modelo de la economía colaborativa y la evolución de las tecnologías. Producto de ello, hoy en día dicho sector se encuentra en condiciones de precarización.

2.-En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

Al no existir reglas claras ni pronunciamientos por parte de nuestras autoridades sobre si las plataformas digitales son verdaderamente agentes intermediarios o por lo contrario cumplen un rol de proveedor de servicios; resulta importante mencionar que en la práctica su estructura comercial empresarial apunta a que dichas plataformas son los encargados de la organización subyacente del servicio.

3.-Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

De hecho, señalar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo es un desafío para la comunidad jurídica laboral, esto debido a que nos encontramos ante una nueva figura donde existen nuevos indicios laborales, pero con ciertas ausencias para poder identificar el elemento de la subordinación tradicional. En consecuencia, considero que los repartidores son trabajadores autónomos que el derecho laboral peruano debería de regular desde su objeto social.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

Si bien los repartidores no pueden establecer sus términos y condiciones directamente con el cliente, también es cierto señalar que los repartidores pueden aceptar o rechazar pedidos de acuerdo a sus criterios ya sea por razones de precio, lugar y el factor del tráfico, sin penalidad.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

En un mundo tan evolucionado como el de ahora, está claro que varios talentos humanos se ven desplazados por la tecnología. Es por ello, que el escenario digital ya no es una opción sino algo necesario en nuestra sociedad. Tal es así, que en el entorno de producción de bienes o servicios ya no hace falta la presencia de un jefe inmediato que esté dando órdenes o pautas en un centro determinado; por lo contrario; la inteligencia artificial diseñada con algoritmos permite cumplir los mismos objetivos a través de la geolocalización o más conocido como GPS en tiempo real. Bajo dicha línea, estaríamos ante un indicativo que las plataformas digitales monitorean a los repartidores, pese a que los repartidores pueden elegir libremente la ruta, los días y horas que estimen conveniente, ello no descarta tal análisis.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

En principio, es por menester aclarar que los repartidores sin el acceso al aplicativo no pueden efectuar sus servicios. Ahora bien, respecto a la cuenta personal del aplicativo es evidente que, para la empresa, la plataforma digital como base de datos es su activo más importante respecto al modelo de la estructura comercial porque ahí se encuentra la cartera de clientes; en consecuencia, la restricción de poder ceder el repartidor su cuenta a un tercero esta obviamente vinculado al elemento de la prestación personal pero también hay que valorar que los repartidores pueden desconectarse del sistema cuando ellos así lo decidan no recibiendo a cambio alguna sanción y no están obligados a usar uniformes ni objetos de la plataforma.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

Es un tema controversial que se debería plantear mayor análisis dado que las plataformas cambian constantemente.

8.- De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

Nuestro ordenamiento jurídico y doctrina sino identifica el elemento de la subordinación, automáticamente lo diagnóstica como una figura civil donde se aplica las normas del derecho

privado, olvidándose que existen desigualdades de negociación y condicionamientos invisibilizados de precarización, por lo que los repartidores no tienen una remuneración digna, seguro médico, acceso a formar un sindicato, descanso, entre otros.

9.- De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

Una normativa laboral flexible vanguardista sería bienvenida para el presente caso, tomando en consideración la situación crítica de los repartidores y las demandas de las empresas de plataformas digitales en el rubro del delivery. De esa manera, se podría contribuir con la seguridad jurídica garantizando selectivamente algunos derechos a los trabajadores autónomos por cuenta ajena en plataformas.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.



ANEXO Nro. 04

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	JESSICA YESSENIA PEREZ SOLORZANO		GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADA	C.A.L: 60618			
CENTRO LABORAL	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA				
EXPERIENCIA	12 AÑOS				
CARGO	JUEZ	FECHA: 17/10/2023	HORA: 2:15 PM		

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

Se sabe que las transformaciones tecnológicas a nivel mundial se han venido produciendo en las últimas décadas a pasos agigantados, donde su manifestación más emblemática es la digitalización; generando múltiples consecuencias no solo en el aspecto económico sino también sobre el empleo. Producto de ello, hoy en día el derecho del trabajo se podría decir que se enfrenta a uno de los

mayores retos desde su fundación, dado que no es una tarea sencilla analizar las nuevas realidades laborales respecto al modelo tradicional. En otras palabras, los indicios comunes del trabajo dependiente no están presentes en esta nueva figura, como son la asignación al trabajador a un centro laboral, la asistencia de un horario determinado, la inserción en la estructura organizativa del empleador, la supervisión y control por parte del empleador de la correcta ejecución de las tareas asignadas y las sanciones respectivas.

2.- En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

En principio, las plataformas digitales solo serán intermediarias si exclusivamente se limitan a ser una base de datos mediante un software, con diversos instrumentos de comunicación (chat, correos) para facilitar la interacción entre los clientes y los repartidores, sin influenciar los términos y condiciones del servicio entre las partes contratantes, claro está que la plataforma si podrá cobrar una comisión por dicho espacio; sin embargo; si las plataformas digitales prestan el servicio subyacente de reparto o mensajería en el cual es ella la que asigna tareas específicas a los repartidores dentro de una zona geográfica entonces estaríamos ante espacios de producción de servicios que realizan las plataformas digitales. En atención a la referencia, es evidente que estas plataformas responden a unos criterios atendiendo a los intereses de la producción, ahorro y búsqueda de beneficios; siendo que lo relevante no es tanto el servicio que se contrata, sino la forma en que se contrata y para ello el papel de la plataforma digital es el aspecto fundamental. Por consiguiente, considero que las plataformas digitales en el sector de delivery cumplen un rol dualista, debido a que en algunas ocasiones el cliente solo contrata el servicio de recado de un punto a otro, y en otras, la plataforma ofrece también el servicio de reparto más la venta de un determinado producto.

3.- Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

De conformidad con la Casación N° 1581-97-Lima, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, señala que para que exista una relación laboral debe existir tres elementos esenciales que son la prestación personal de servicio, la subordinación y la remuneración. En esa línea, advierte también que el elemento más importante a efectos de diferenciar frente a otro tipo de relaciones contractuales es la subordinación. En ese sentido, considero que los repartidores por aplicativo son trabajadores autónomos por cuenta ajena, debido a que prestan su fuerza de trabajo de manera personal para la plataforma digital, gozando de autonomía para organizar sus horarios, pueden prestar sus servicios a otras plataformas de la competencia y tienen potestad de aceptar o rechazar pedidos en base a sus intereses no siendo

amonestados ni sancionado por ello; sin embargo, también se encuentran sujetos a las condiciones de precio que fija la plataforma por los servicios y a pautas técnicas. Para ello, se reflexionó sobre la implicancia del fenómeno de la tecnología y la economía colaborativa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

Si la retribución económica no la percibe directamente el repartidor; sino más bien la plataforma entonces si estamos ante un tipo de dependencia económica. En consecuencia, se evidencia que la plataforma no se limita a ser solo intermediaria. Ahora bien, respecto a la fijación de la tarifa realizada por la plataforma, suele ser referencial porque los repartidores pueden aceptar o rechazar pedidos en base a sus intereses sin recibir a cambio una penalidad.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

Esto también es relativo, dado que podría ser considerado por la plataforma como una forma de controlar los kilometrajes y en base a ello establecer la tarifa del servicio que le correspondería a cada repartidor; no obstante, eso no impide que se reserve el derecho de control en cualquier momento a ejercer.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

El trabajo personal es un elemento que significa que la persona contratada para realizar una prestación de servicios no puede elegir libremente a otra persona para que la sustituya, ni delegar libremente parte de su trabajo a otro. A diferencia de ello, en el caso de un locador si puede contar con terceros sin ningún problema y subcontratar sus servicios. Dicho sea esto, en el presente caso se puede apreciar que los repartidores si cumplen con el elemento de la prestación personal, toda vez que la herramienta de trabajo del repartidor es el celular donde se encuentra instalado la aplicación y solo por ese medio puede concretar sus servicios; por lo que la plataforma digital condiciona a los repartidores a que la cuenta del aplicativo solo sea manejada por éste último, prohibiendo de ceder su usuario y contraseña a un tercero.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

Uno de los principios del derecho laboral más importante es sin duda la primacía de la realidad porque permite evidenciar la verdadera intención que la contraparte intenta ocultar o cuando se haya desnaturalizado un contrato. En ese sentido, frente a la problemática de los repartidores, si bien los magistrados no podemos dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley y que en tal caso debe aplicarse la costumbre y a falta de ésta los principios generales del derecho; sin embargo, no descarto que dicha solución generaría inseguridad jurídica al no existir un verdadero razonamiento sobre la interpretación respecto a los indicios de laboralidad, la valoración de los medios probatorios y la no uniformidad sobre los criterios de cada juzgador al resolver dichos casos.

8.- De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

En nuestro país, no existe una norma que regule a los trabajadores autónomos por cuenta ajena en plataformas digitales, lamentablemente el legislador en su momento considero que todos los que prestan sus servicios de manera personal sin estar subordinados deben ser regulados desde el ámbito civil.

9.- De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

El Estado debe priorizar en regular y tutelar los derechos de los repartidores por aplicativo, debido que los modelos de trabajo están siendo superados cada día más por la realidad tecnológica. Por ende, es por menester crear una nueva ley especial que recoja estos nuevos escenarios flexibles y dotar de predictibilidad jurídica para la continuación de dichas actividades.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.

SELLO Y FIRMA DEL ENTREVISTADO

PODER JUDICIAL
Dra. JESSICA YESSICA PEREZ SOLORZANO
JUEZ
32º Juzgado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO Nro. 05

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	YANIRA GEETA CUNYAS ZAMORA		GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADA	C.A.L: 33348			
CENTRO LABORAL	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA				
EXPERIENCIA	10 AÑOS				
CARGO	JUEZ	FECHA: 17/10/2023	HORA: 16:30 PM		

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

De hecho, en nuestro país hace una década aproximadamente, se pensaba como algo ilusorio que se realice trabajos mediante la red a gran escala, no obstante, a raíz de la descentralización productiva y del ecosistema digital han surgido nuevas formas de prestar servicios a través de los aplicativos, no siendo ajeno el sector de delivery. A modo de ejemplo, lo vemos con las empresas transnacionales como rappi y pedidos ya, en las principales ciudades.

2.- En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

En general, las plataformas digitales en la cadena de delivery son heterogéneas, pero comparten algo en común, el cual es generar comisiones por el espacio digital y por la promoción de bienes y servicios.

3.- Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

Desde la estructura comercial de la plataforma se podría decir que estos se asemejan más en ser trabajadores, en cambio sí nos enfocamos propiamente en analizar a los repartidores nos topáramos con personas autónomas que tienen características muy peculiares para organizarse ya sea de forma eventual o continua, disponiendo de sus propios materiales con la intención de recibir a cambio una retribución, logrando así una especie de dependencia económica para poder sustentarse.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

El repartidor no es del todo autónomo en la prestación del servicio porque no negocia sus precios, simplemente se adhiere aceptando o rechazando los pedidos.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

De hecho, las tecnologías permiten reemplazar la vigilancia tradicional de un supervisor o jefe en un determinado centro de labor o espacio por la geolocalización en tiempo actual, traspasando las barreras geográficas, un claro ejemplo podría ser con los serenazgos sin fronteras cuando tienen que reportarse con su jefe cada cierta hora indicando su punto de ubicación pese a estar vigilados por el sistema. Por ende, se podría decir que los repartidores se encuentran monitoreados dentro de su franja horaria por el algoritmo, el cual refleja un indicio de laboralidad pero que dependerá de

otras notas como la obligación de reportarse o las sanciones en concreto para identificar si se presenta la subordinación.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

El aplicativo es de uso personal y creo que las empresas no permiten la suplencia. Es un elemento intrínseco en toda prestación de servicios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

En vista de que la flexibilidad del tipo de trabajo puede generar distintos escenarios, no todos los repartidores deberían ser considerados como trabajadores autónomos, por lo que de forma supletoria y excepcional el principio de la primacía de la realidad podría ayudar a determinar en cada caso en concreto la verdadera naturaleza.

8.- De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

En los mejores escenarios, de que en caso se llegue a aplicar el referido principio vía judicial lográndose identificar el reconocimiento de un vínculo laboral, automáticamente se aplicaría todos los derechos laborales, por lo que se estaría obviando el modelo del tipo de trabajo el cual es la economía bajo demanda, generándose nuevos conflictos.

9.- De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

Un nuevo régimen especial general para brindar protección legal y de esa manera se comparta responsabilidades con las plataformas digitales.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.

SELLO Y FIRMA DEL ENTREVISTADO



ANEXO Nro. 06

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	IVETTE EVELIE OSORIO ESPEJO		GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADA	C.A.L: 38430			
CENTRO LABORAL	DECIMA SALA LABORAL				
EXPERIENCIA	18 AÑOS				
CARGO	JUEZ SUPERIOR	FECHA: 18/10/2023	HORA:15:00 pm		

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

Es increíble como la dinámica del comercio o denominado también ecommerce ha cambiado, por ello, el rubro del delivery no es ajeno, siendo así, se puede decir que las plataformas digitales permiten generar múltiples opciones sobre la oferta y demanda a elección de los consumidores respecto a bienes o servicios que requieren desde cualquier lugar sin importar la hora del día. Asimismo, cubre la necesidad para aquellos que no pueden ceder a un puesto laboral ya sea por

razones de edad, sexo, temas migratorios, etc. Y brinda oportunidades a aquellas personas que quieren generar un plus económico en sus tiempos libres.

2.-En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

El desarrollo de las plataformas digitales tiene como finalidad coordinar las necesidades de los consumidores a los repartidores por aplicativo, siendo las plataformas digitales un agente de intermediación.

3.-Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

No son trabajadores, pues no se configura los elementos típicos de la relación laboral, en especial no cumplen con el elemento de la subordinación. Cabe precisar que no se debe confundir la dependencia técnica con la dependencia jurídica, dado que las instrucciones para realizar la prestación de servicios son obligaciones que se encuentran también en el plano civil.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

No limita la autonomía, pues no es una relación de trabajo, sino un mecanismo colaborativo entre el repartidor y la plataforma, siendo que el repartidor tiene autonomía de aceptar o rechazar el sistema de pagos si no le parece adecuado.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

No, es una forma de garantizar el servicio solicitado por los consumidores, inclusive muchos repartidores no actualizan su geolocalización y no han tenido problemas para seguir prestando el servicio, prestando sus servicios los días y horas que consideren convenientes.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

No, porque no se encuentran obligados a afiliarse exclusivamente para un determinado aplicativo, por lo contrario, pueden suscribirse en plataformas de la competencia; finalmente, la herramienta de la motocicleta y el uso del celular son cubiertas por entera responsabilidad de los repartidores y no de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

No, pues aún de aplicarse este principio no se presentan los elementos típicos del contrato de trabajo.

8.- De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

De seguro que no es suficiente, debido a que las plataformas digitales son agentes intermediarios y el código civil no regula dicha situación.

9.- De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

El repartidor de delivery tiene autonomía en la prestación de sus servicios, solo podría y debería regularse desde la perspectiva del derecho civil y comercial; en sentido contrario, para que se les brinde una protección laboral, se requiere de mayor regulación y que los prestadores del servicio de delivery se sometan a horarios, a identificarse con uniformes o logotipos de la marca de la empresa y a seguir directrices con cierta rigurosidad bajo control y sanción.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.

SELLO Y FIRMA DEL ENTREVISTADO

PODER JUDICIAL

.....
IVETTE EVELINE OSORIO ESPEJO
JUEZ SUPERIOR
10° Sala Laboral Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**ANEXO Nro. 07
GUÍA DE ENTREVISTA**

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	ALDO ESCUDERO TORRES		GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADO	C.A.L: 7843			
CENTRO LABORAL	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA				
EXPERIENCIA	20 AÑOS				
CARGO	ASISTENTE DE JUEZ	FECHA: 22/09/2023	HORA: 13:00 PM		

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

La tecnología ha creado plataformas digitales que representan formas atípicas de trabajo. Sin embargo, la ausencia de una relación laboral no significa que deban restringirse los derechos de los trabajadores en esta nueva forma de empleo. Por lo tanto, el Estado debe regular esta nueva realidad y reconocer la existencia de esta nueva forma de prestar servicios, ya que existen vacíos legales que permite a las empresas de este sector aprovechar la falta de regulación.

2.- En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

Son intermediarios y proveedores de servicios, que ofrecen flexibilidad en términos de disponibilidad, tiempo, libertad para aceptar o rechazar pedidos, confiabilidad o excelencia.

3.- Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

Es complejo determinar su condición debido a que estos repartidores son libres de escoger sus horarios para poder prestar sus servicios, escoger las rutas, aceptar o rechazar pedidos y escoger la plataforma que más les convengan pudiendo estar vinculado a 2 o más plataformas al mismo tiempo sin ninguna restricción, pero limitados a negociar con el cliente, el horario debe ser dentro del margen que dispone la plataforma y de manera facultativa se encuentran orientados a cumplir con ciertas guías operativas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

De hecho, el sistema de pago lo determina la empresa de la plataforma de forma independiente, que consiste en depositar a los repartidores por los servicios prestados cada 15 días a sus cuentas corrientes o a través de billeteras digitales.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

Podría decirse que la empresa localiza al repartidor en todo momento, llevando un seguimiento del tiempo de entrega, utilizando la tecnología como mecanismo de control para asegurar la entrega del pedido al cliente.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

La plataforma como herramienta es útil y clave para el desarrollo del servicio, es por esa la razón que se prohíbe a otras personas ajenas a usar el aplicativo. Por ende, si es una característica del elemento personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

Este principio de la primacía de la realidad cumple con proteger los derechos laborales de un trabajador permitiendo evidenciar la verdadera naturaleza. Empero, al encontrarse los repartidores en una figura atípica donde la normativa laboral vigente no los respalda porque nuestra normativa se encuentra inspirada en modelos industriales, es que resultarían improcedente las demandas planteadas al examinarse los requisitos de fondo.

8.- De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

El Estado Peruano no regula a los repartidores.

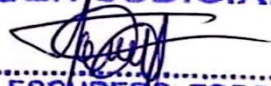
9.- De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

Los repartidores por aplicativo sólo tienen un beneficio económico, carecen de seguro médico, y en caso de pérdida o robo del producto son ellos los que asumen responsabilidad de manera arbitraria. Por tanto, sería beneficioso que el Estado piense en regular este tipo de trabajo de reparto desde el derecho laboral, otorgándoles derechos mínimos pero que tampoco espanten la inversión privada de estas empresas.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.

SELLO Y FIRMA DEL ENTREVISTADO

PODER JUDICIAL



.....
ALDO ESCUDERO TORRES
ASISTENTE DE JUEZ
33° Juzgado Especializado de
Trabajo con Sub Especialidad Previsional
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO Nro.08

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	YURI CLAUDIA HUAMAN ROSALES	GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADO	C.A.L: 65323		
CENTRO LABORAL	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA			
EXPERIENCIA	10 AÑOS			
CARGO	SECRETARIA JUDICIAL	FECHA: 26/09/2023	HORA: 13:00 pm	

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

El hecho de existir estas nuevas formas de prestar servicios a través de las plataformas digitales producto de la evolución de las tecnologías, ello no impide a que el derecho laboral tenga que limitarse a pronunciarse sobre dichas relaciones; por el contrario, se sabe que en el mediano plazo la inteligencia artificial y la tecnología creará otras formas de trabajo. En consecuencia, el modelo de concepto de trabajador tradicional está siendo desplazado cada vez más frente a nuevas

categorías de trabajadores como son los repartidores por aplicativo que se caracterizan por ser trabajadores autónomos.

2.-En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

Si bien las plataformas digitales son empresas de aplicativos que sirven para canalizar la oferta y demanda entre el cliente y el repartidor como intermediarios; sin embargo, se advierte también que la estructura en las que opera las plataformas digitales apunta a que ellas brindan un servicio subyacente; esto debido a la coordinación con socios afiliados y no afiliados como restaurantes, boticas, supermercados, etc. Por lo tanto, su sistema comercial consiste en generar ganancias tanto del producto como del servicio, encargándose de fijar el monto y pagar a los proveedores y repartidores.

3.-Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

La condición jurídica de los repartidores por aplicativo es la de trabajador autónomo; no obstante, esta figura atípica aún no se ha regulado en nuestro país debido a la problemática que tiene nuestra disciplina sobre la visión de trabajador que se encuentra arraigado a los modelos tradicionales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

Sin duda alguna, dado que una de las limitaciones que ostenta el repartidor es que no puede negociar el precio de sus servicios directamente con el cliente en base a sus intereses; más aún, el sistema de pagos que la plataforma abona al repartidor es periódicamente previo contraste de que los repartidores hayan emitido correctamente sus facturas.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

Si bien los repartidores al momento de prestar sus servicios tienen la facultad de elegir libremente las rutas que estimen conveniente; empero, eso no significa que no están siendo supervisados tanto por la plataforma como el cliente, dado que el mismo aplicativo instalado en los celulares de los repartidores tiene geolocalización en tiempo actual.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

Sería otro indicio más que podría demostrar una relación laboral, dado que sin el aplicativo los repartidores no pueden prestar sus servicios, no pueden ceder su cuenta a un tercero, ni mucho menos tomar en cuenta la cartera de clientes de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

La cuestión de los repartidores obedece a una nueva figura de trabajo producto de factores políticos, económicos y sociales que nuestra legislación peruana no alcanza a regularla actualmente. Sin embargo, en mérito al principio que dispone que los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley, es que si se podría aplicar el principio de primacía de la realidad a través de la técnica indiciaria como lo han aplicado por ejemplo en España o Chile.

8. De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

De hecho, esto sería el otro problema que surgiría al aplicarse el principio de la primacía de la realidad, dado que se le otorgarían todos los beneficios laborales estipulados en nuestra normativa de la actividad privada. Sin embargo, dicha norma, nunca estuvo pensada para estos nuevos escenarios.

9. De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

Es necesario que el legislativo considere por urgente la creación de un nuevo régimen especial para el sector de los repartidores por aplicativo, dado que ellos operan en un ambiente de precarización, contraviniendo con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo, donde señala que es de vital importancia de que todos los estados miembros velen por un trabajo decente.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.



ANEXO Nro.09

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Análisis de la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral de Perú, 2023”

NOMBRE	JOANNE PAUL CARDENAS MORON	GÉNERO	F	M
PROFESIÓN	ABOGADO	C.A.C: 6681		
CENTRO LABORAL	33° JUZGADO DE TRABAJO DE LIMA			
EXPERIENCIA	15 AÑOS			
CARGO	SECRETARIO JUDICIAL	FECHA: 25/09/2023	HORA:15:25 pm	

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recopilar su opinión respecto a la condición jurídica de los repartidores por aplicativo y su tratamiento en la legislación laboral. De antemano le agradecemos que en su calidad de especialista en la materia tenga a bien contestar cada una de las preguntas abiertas, pues su aporte será valioso para el logro de nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la condición jurídica de los repartidores por aplicativo en el Perú, 2023.

1.- Una de las características principales que tienen los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo es la autonomía para elegir sus horarios, lugar, medios de trabajo y la no exclusividad. En ese sentido ¿Qué opina sobre la figura de los repartidores por aplicativo respecto al modelo tradicional de trabajo en nuestro marco jurídico laboral?

Las consecuencias del avance de esta nueva realidad y de los medios virtuales que ha traído consigo la tecnología se ven reflejadas en las nuevas formas de prestar servicios en los repartidores; por lo que los nuevos retos que el derecho del trabajo deba valorar son los rasgos de laboralidad; porque no es lo mismo tratar de encuadrar una realidad del año 2023 a unas características creadas en los inicios del derecho del trabajo.

2.-En base a sus criterios ¿Considera que las plataformas digitales se limitan exclusivamente a ser meras intermediarias de conexión entre el cliente y el repartidor, o son proveedores de servicios?

Considero que las plataformas digitales tienen un interés lucrativo de por sí, más no de compartir gastos; por lo que se encuentran alejados a ser meras intermediarias dentro de una economía colaborativa. Excusándose así las plataformas digitales de cualquier responsabilidad que pudiera pasar en el ámbito comercial frente a los riesgos que asume el repartidor.

3.-Las empresas de plataformas digitales han señalado que los repartidores no son trabajadores; en ese sentido, para usted ¿Cuál es la condición jurídica de los repartidores por aplicativo?

Se sabe que las plataformas digitales hoy en día operan bajo el amparo de la economía colaborativa y bajo las promesas de flexibilidad para evitar este tipo de reconocimiento de vínculo laboral pero lo cierto es que, los repartidores están condicionados a elegir su horarios dentro de lo establecido por la plataforma, a no poder negociar con el cliente sus servicios, e incluso pueden estar supeditados a un sistema de puntuación por los clientes dependiendo de la plataforma, a no prestar su cuenta a un tercero, entre otros; en tal sentido, considero que la condición jurídica de los repartidores es que son trabajadores con autonomía restringida a diferencia de ser considerados erróneamente como colaboradores o independientes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer si existen indicios laborales que el derecho del trabajo deba valorar producto del surgimiento de la economía colaborativa en los servicios de delivery por aplicativo.
--

4.- ¿Considera usted que la fijación y el sistema de pagos generados por la plataforma digital hacia el repartidor constituye una limitación a la autonomía de este último?

Efectivamente, dado que ahí podemos apreciar que la teoría del falso emprendedor pierde credibilidad, toda vez que el repartidor se encuentra de alguna manera dependiente económicamente de la plataforma digital en cuanto a la tarifa, al no poder establecer lo que cada uno estime conveniente.

5.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización en tiempo real establecido por la plataforma es un poder de fiscalización hacia los repartidores?

Es correcto, dado que la geolocalización cumple un rol importante y compatible con la forma de trabajo sin barreras geográficas, el cual permite verificar en tiempo real la ubicación del repartidor.

6.- En caso la plataforma digital establezca que la cuenta del aplicativo es de uso personal ¿Considera que esta sería una característica de la prestación personal en una relación laboral?

Tendríamos una evidencia de supervisión constante por parte de la plataforma digital de que el repartidor sea el que en realidad preste el servicio y no otra persona. No obstante, dicho elemento tendría que ser analizado por separado de la exclusividad, porque los repartidores si pueden prestar sus servicios para otras marcas de plataformas digitales de delivery.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el mecanismo oportuno para regular la condición jurídica de los repartidores por aplicativo.

7.- ¿Considera Ud. que la problemática de los repartidores se podría solucionar aplicando el principio de la primacía de la realidad? ¿Por qué?

Estamos claros que en materia laboral los hechos prevalecen sobre las formas. Sin embargo, la inquietud que surge es si en verdad estaremos aptos para opinar o resolver estos casos aplicando solo dicho principio. En particular considero que no, dado que se generaría controversias en cuanto a la interpretación de los elementos de un contrato de trabajo frente a los nuevos desafíos de la tecnología en pleno y abierto desarrollo.

8.- De ser afirmativa su respuesta ¿Considera que la normativa actual es suficiente para regular a los repartidores?

De ninguna manera, porque los supuestos de hecho de nuestra normativa no son compatibles para resolver la prestación de servicios flexibles que afrontan los repartidores, donde no hay exclusividad, pero si una prestación personal del uso del aplicativo, o tal vez una dependencia económica; por lo que el estado debe dar prioridad a dicha fuerza de trabajo, que por cierto en plena pandemia fueron muy importantes en nuestra sociedad.

9.- De ser negativa su respuesta ¿Cuál sería el mecanismo oportuno para regular a los repartidores en los servicios de delivery por aplicativo?

El mecanismo oportuno que el estado debería optar sería crear una normativa laboral flexible con nombre propio que recoja las características del modelo de trabajo de forma ponderada para garantizar la continuidad de los repartidores y de las empresas digitales en nuestro mercado peruano.

Firmo en señal de conformidad de que mis respuestas sean utilizadas en la presente investigación, y apruebo el uso de mi identidad para estos fines.

