



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

INDICIOS DE SUBORDINACIÓN EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE  
REPARTIDORES A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DE ECONOMÍA  
COLABORATIVA EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA 2024

**Línea de investigación:**

**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

**Autora**

Salas Robles, Damaris Corina

**Asesora**

Osorio Jara, Gilberto Claver

Código ORCID 0009-0002-7695-2246

**Jurado:**

José Vigil Farias

Gladys Sarmiento Albacetti

Carlos Alfonso Mendoza La Rosa

**Lima - Perú**

**2024**



## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://bdigital.unal.edu.co">bdigital.unal.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://kupdf.net">kupdf.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**INDICIOS DE SUBORDINACIÓN EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE  
REPARTIDORES A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DE ECONOMÍA  
COLABORATIVA EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA 2024**

**Línea de investigación  
Procesos jurídicos y resolución de conflicto**

**Tesis para optar el Título Profesional de Abogado**

**Autor(a)**

**Salas Robles, Damaris Corina**

**Asesor**

**Osorio Jara, Gilberto Claver**

**Código ORCID: 0009-0002-7695-2246**

**Jurado**

**José Vigil Farias  
Gladys Sarmiento Albacetti  
Carlos Alfonso Mendoza La Rosa**

**Lima – Perú  
2024**

## **DEDICATORIA**

*A mi mamá Lidia y mi papá Raúl, quienes son el único motivo de mi constante esfuerzo.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco al Dr. Diego Alonso Bojórquez Cruz y a la Dra. Eliana Elder Araujo Sánchez por ser grandes maestros en esta hermosa disciplina y con su ejemplo, encaminar mis pasos hacia una vida más justa.*

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	9
1.1.	Descripción y Formulación del Problema.....	11
1.2.	Antecedentes .....	13
1.2.1.	Internacionales.....	13
1.2.2.	Nacionales .....	15
1.3.	Objetivos .....	17
1.4.	Justificación .....	17
II.	MARCO TEÓRICO.....	19
2.1.	Antecedentes Históricos.....	19
2.1.1.	En la Edad Antigua.....	19
2.1.2.	En la Edad Media. ....	19
2.1.3.	En la Edad Moderna. ....	21
2.2.	El Contrato de Locación de Servicios.....	22
2.2.1.	Locatio conductio operis .....	23
2.2.2.	Corrientes doctrinales .....	24
2.2.3.	Doctrina nacional.....	26
2.2.4.	Definición .....	28

2.2.5.	Tipos de locación.....	30
2.2.6.	Formas de prestación autónoma .....	31
2.2.7.	Indicios de autonomía.....	33
2.2.8.	Normatividad .....	34
2.2.9.	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.....	36
2.3.	El Contrato de Trabajo.....	40
2.3.1.	Naturaleza jurídica.....	41
2.3.2.	Corrientes doctrinales .....	41
2.3.3.	Doctrina nacional.....	44
2.3.4.	Definición .....	44
2.3.5.	Características.....	46
2.3.6.	Indicios de Subordinación .....	48
2.4.	La Inspección Laboral.....	52
2.4.1.	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	53
2.4.2.	Inspectores de trabajo .....	55
2.4.3.	El procedimiento de fiscalización y sanción. ....	58
2.4.4.	El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL).....	66
2.5.	La Tecnología en las Relaciones Laborales.....	67
2.5.1.	La dirección algorítmica.....	69

2.5.2.	Plataformas de economía colaborativa .....	71
2.5.3.	La economía colaborativa en el Perú.....	72
2.5.6.	Indicios de subordinación en las plataformas de economía colaborativa.....	78
III.	MÉTODO .....	83
3.1.	Tipo de Investigación.....	83
3.2.	Ámbito temporal y espacial .....	83
3.2.1.	Ámbito Temporal: .....	83
3.2.2.	Ámbito Espacial: .....	83
3.3.	Variables .....	83
3.3.1.	Variable independiente: .....	84
3.3.2.	Variable dependiente: .....	84
3.4.	Población y muestra.....	84
3.5.	Instrumentos.....	85
3.6.	Procedimientos.....	85
3.7.	Análisis de datos .....	87
IV.	RESULTADOS.....	88
4.1.	Categoría: Tipo de prestación .....	88
4.2.	Categoría: Indicios de subordinación.....	90
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95

5.1.	Discusión general.....	95
5.2.	Discusión específica.....	96
VI.	CONCLUSIONES .....	99
VII.	RECOMENDACIONES.....	101
VIII.	REFERENCIAS.....	102
IX.	ANEXOS .....	105
9.1.	Codificación de los Perfiles .....	105
9.2.	Guía de Entrevistas .....	106
9.3.	Matriz de Consistencia.....	135
9.4.	Documentos recabados .....	136

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar si los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa que prestan servicio en el distrito de Bellavista, Callao en el año 2024, son trabajadores subordinados o autónomos. La metodología utilizada comprende tres fases, la cual tiene como base la realización de un estudio descriptivo cualitativo y analítico, que inicia con una fase teórica de las bases doctrinales de un trabajo subordinado y de un trabajo autónomo, además de reseñar las experiencias jurisprudenciales internacionales de la materia de estudio; asimismo, comprende una fase de trabajo de campo que consiste en la realización de entrevistas a profesionales como jueces y especialistas legales y a la fuente directa correspondiente a repartidores por aplicativos de economía colaborativa en el distrito de Bellavista, para finalmente iniciar con la etapa analítica, donde se contrasta los resultados obtenidos culminando con las conclusiones y recomendaciones. La doctrina y jurisprudencia nacional e internacional coincide en sostener que nos encontramos ante una realidad cambiante relacionada con las nuevas formas de empleo a través de plataformas digitales, generando incertidumbre respecto a la verdadera naturaleza jurídica de los conductores y repartidores. En el presente estudio, se pone en evidencia la intrusión del empleador en las relaciones labores a través de las tecnologías informáticas de las comunicaciones, las cuales se ejecutan a través de supuestos vínculos civiles cuando en determinados casos le es aplicable la normatividad laboral.

**Palabras claves:** indicios de subordinación, plataformas digitales, economía colaborativa, repartidores.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to determine whether delivery drivers through collaborative economy platforms that provide service in the district of Bellavista, Callao in the year 2024, are subordinate or self-employed workers. The methodology used comprises three phases, which is based on the realization of a qualitative and analytical descriptive study, which begins with a theoretical phase of the doctrinal bases of a subordinate work and an autonomous work, in addition to reviewing international jurisprudential experiences of the subject of study; it also includes a fieldwork phase consisting of interviews with professionals such as judges and legal specialists, and with the direct source corresponding to distributors of collaborative economy applications in the district of Bellavista, to finally start with the analytical stage, where the results obtained are contrasted, culminating with conclusions and recommendations. National and international doctrine and jurisprudence agree that we find ourselves in a changing reality related to the new forms of employment through digital platforms, generating uncertainty regarding drivers. In the present study, the interference of the employer in the labor relations through computer communications technologies, which are executed through civil bonds when in certain cases the labor regulations are applicable, is evidenced.

**Keywords:** Indications of subordination, digital platforms, collaborative economy, delivery drivers.

## I. INTRODUCCIÓN

El mundo que tenían ante sí los primeros redactores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, reflejó el modelo fordista-taylorista de las relaciones laborales, esto es, un espacio donde era plausible la visualización de la impartición de la implementación de derechos y las obligaciones que surgían del trabajo a través de la supervisión ejercida en la propia concentración de trabajadores.

Este modelo tradicional de las relaciones laborales basado en la existencia de una bilateralidad enmarcada en la prestación de servicios de un individuo a una persona natural o jurídica, bajo subordinación o dependencia, se vio reflejado en las estimaciones de empresas Latinoamericanas. Sin embargo, con la llegada de los avances tecnológicos se ha venido ejecutando una transformación, en la forma de operación de los negocios, lo cual ha generado una dinámica en las relaciones contractuales, como el intercambio de bienes y servicios.

La implementación y expansión de las plataformas digitales ha debilitado las nociones tradicionales de una relación laboral, donde la empresa ya no requiere de un lugar físico donde se concentre el trabajo, sino más bien coexisten estas formas de relacionismo cibernético donde el espacio tradicional no existe y se desvirtúan al menos en apariencia los elementos de un contrato de trabajo.

En el Perú, se contempla la presunción de laboralidad en el numeral 23.2, artículo 23° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N.° 29497, que establece que ante la acreditación de la prestación personal se presume la existencia de una relación laboral, asimismo, el artículo 9° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, recoge que, la subordinación es el elemento por el cual, el trabajador presta servicios bajo dirección del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar, dar órdenes e imponer sanciones disciplinarias.

Tal articulado guarda relación con lo establecido en el inciso b) del artículo 11° de la recomendación 198 de la OIT publicada el 31 de mayo de 2006, R198-Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número 198) el cual establece, que ante uno o más indicios se presume la existencia de una relación laboral, a su vez, el mismo informe contempla indicios específicos que permiten determinar la existencia de una relación laboral vinculadas a un trabajo con instrucciones y bajo el control de otra persona, la integración del trabajador en la organización de la empresa, el beneficio de otra persona, la ejecución personal de la labor, estar sujeto a un horario o lugar indicado, labor con cierta duración y continuidad, disponibilidad del trabajador, suministro de herramientas, materiales y maquinaria por parte de la persona que requiere el trabajo entre otras, dejando expedita la configuración de nuevos indicios de laboralidad.

En ese sentido, ante un escenario post-forditas, donde el conglomerado de trabajadores ya no se halla en el área de las industrias sino se concentra en el área de los servicios, donde a

través de una plataforma digital se une a un comprador y un vendedor, sin la necesidad de agruparlos en un mismo espacio físico, resulta la interrogante si la prestación de servicios en este tipo de negocio corresponde a un ejercicio autónomo o dependiente tomando en consideración que las prácticas dinamizadas a través de las plataformas digitales no corresponde a una nueva actividad sino a una nueva forma de realizar la actividad.

### **1.1.Descripción y Formulación del Problema.**

El mundo que tenían ante sí los primeros redactores de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, creada en 1919, reflejó el modelo fordista-taylorista de las relaciones laborales, esto es, un espacio donde era plausible la visualización de derechos y obligaciones que surgían del trabajo a través de la supervisión ejercida por un “patrono” dentro de un espacio donde se concentraban los trabajadores.

Este modelo tradicional de las relaciones laborales se basa en la existencia de una bilateralidad enmarcada en la prestación de servicios de un individuo a una persona natural o jurídica bajo subordinación o dependencia. Sin embargo, con la llegada de la globalización y el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICS) se presencia una transformación en la forma de operación de los negocios, lo cual ha generado una dinámica en las relaciones contractuales dentro del intercambio de bienes y servicios, implementándose la

prestación en forma de delivery<sup>1</sup> para la distribución y reparto de productos a domicilio a través de conductores motorizados, denominado riders<sup>2</sup>, por medio de aplicativos digitales.

Tal es así, que con la implementación y expansión de estas nuevas tecnologías se ve debilitada las nociones tradicionales de una relación laboral, coexistiendo a su vez, un relacionismo cibernético que desvirtúa, al menos en apariencia, los elementos de un contrato de trabajo, situación que no es de nueva data, sino que ha ido evolucionando a través del tiempo, por tal razón como señala García (1964): “La introducción de nuevas formas y modos de prestación de servicios ponen en cuarentena la nota de subordinación para, desbordar los cauces tradicionales, vislumbrando la posibilidad de nuevas formas de prestación”. (p. 48)

El Derecho Laboral como disciplina jurídica no puede – ni debe – dar la espalda a una realidad latente, no puede soslayar que su significación esencial se halla en la regulación de la convivencia social de quien pone a disposición su fuerza de trabajo de forma dependiente, superando los cenagosos pantanos instaurados por las tecnologías de esta nueva era.

**A. Principal.** Los repartidores a través de aplicativos de economía colaborativa del distrito de Bellavista ¿son trabajadores autónomos o subordinados?

---

<sup>1</sup> Es un extranjerismo que denota el servicio de entrega o reparto de comida a domicilio.

<sup>2</sup> Es un extranjerismo que denota la calidad de repartidor o mensajero.

**B. Específico.** ¿Existen indicios de subordinación en la labor que desempeñan como repartidores a través de aplicativos de economía colaborativa?

## **1.2. Antecedentes**

En esta parte, resulta pertinente mencionar las investigaciones y teorías cardinales que han precedido al presente estudio, tanto del ámbito internacional como nacional.

### **1.2.1. Internacionales**

*Vélez (2022)*, en este trabajo de investigación para obtener el grado de Magister en Derecho por la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín, Colombia, la autora realiza un análisis comparativo entre un contrato de trabajo y un contrato de mandato, especificando las características propias de cada modalidad contractual. De manera conjunta realiza un cotejo de datos obtenidos a través de encuestas a los repartidores de Rappi incidiendo que al 98% de encuestados se les ha notificado avisos de sanciones que proclama un cierre temporal de la plataforma, elemento con el cual concluye que entre las partes existe una vinculación laboral y no netamente civil o comercial reguladas por la legislación colombiana sino en mérito al principio de primacía de la realidad o como lo denomina “contratos de trabajo realidad”.

*Dorronsoro & Vargas (2022)*, en este trabajo de investigación para obtener el título de abogado por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia, las autoras analizan el concepto de subordinación bajo la mira de las sendas sentencias de la Corte Suprema de

Justicia de Colombia y Tribunales internacionales con connotación en los indicios propuestos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) trasladándolo al plano actual de plataformas digitales enfatizando los indicios de subordinación tradicionales en función a las nuevas tecnologías.

Murillo & Guzmán (2023), en este trabajo de investigación para obtener el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad Libre de Bogotá D. C., Colombia las autoras hacen una reseña histórica de los hechos que incidieron en la obtención de derechos laborales, lo que daba forma a un incipiente derecho laboral, con el fin de evidenciar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales, a su vez hace un recuento de las sentencias emitidas por Cortes internacionales que resuelven tanto a favor como en contra del reconocimiento del vínculo laboral de este tipo de prestación, incidiendo en la casi inexistente regulación legislativa en Colombia referente a determinar la naturaleza de la prestación, pues la habida se centra en la seguridad social y seguridad en el trabajo, denotando la precariedad y falta de compromiso por parte del órgano estatal para salvaguardar la dignidad de este tipo de trabajadores.

Molina (2020), en esta investigación para optar el título de Magister en Derecho de la Empresa por la Universidad del Desarrollo en Concepción, Ecuador, el autor realiza un análisis descriptivo de las posiciones respecto a la connotación de una relación laboral o autónoma de los repartidores por plataformas digitales, haciendo hincapié en la última sentencia emitida por

un tribunal Ecuatoriano en el cual se reconoce un vínculo laboral entre Rappi y el repartidor de dicha empresa, la misma que fue confirmada por el Supremo Tribunal.

### **1.2.2. Nacionales**

Ramírez (2020), en esta tesis para obtener el grado académico de Segunda Especialidad en Derecho de Trabajo y Seguridad Social por la Pontificie Universidad Católica del Perú, hace un estudio descriptivo, analizando las razones argumentativas utilizadas a nivel doctrinario para la configuración de una relación laboral bajo el principio de primacía de la realidad. La autora critica las posiciones actuales respecto al por qué los repartidores por aplicativo se encontrarían bajo una labor subordinada, fijando como eje fundamental de la configuración de una relación de trabajo la ajeneidad del servicio y la incorporación del trabajador a la organización de la empresa, concluyendo que tales indicios constituyen razones suficientes para desnaturalizar la contratación a la que se encuentran sujetos amparándose en el principio de la primacía de la realidad estipulada en la doctrina.

Mayor (2022), en este trabajo de investigación para obtener el grado académico de Magister en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial por la Pontificie Universidad Católica del Perú, el autor propone una nueva regulación laboral para la prestación de servicio de repartidores enfocando su estudio a los nuevos indicios de subordinación surgido por la novísima vinculación entre repartidores y las plataformas digitales, algo que el autor denomina “contratos de trabajo digitales”, pues considera que existen ocho indicios de

subordinación que permite catalogar a la prestación de repartidor como la de un trabajador y no como un locador de servicios, haciendo énfasis en el uso de la tecnología por medio de las empresas para evadir las responsabilidades laborales que se van implementando con el transcurso del tiempo e innovando con la misma velocidad que los estados regulan o advierte indicios de una prestación subordinada; compara la situación de este grupo de trabajadores en un ámbito geográfico del Antiguo Continente y lo asemeja al caso peruano, observando la escasa normativa laboral y de seguridad en el empleo que se ha desarrollado, haciendo un llamado a los entes administrativos y jurisdiccionales de centrar su ámbito de estudio en las novísimas concepciones de la subordinación dejando de lado definiciones pétreas de la misma, a fin de encaminar el derecho laboral a las formas de trabajo post pandémicas.

Huaylla & Prado (2022), en este trabajo de investigación para obtener el título de abogado por la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, las autoras hacen un análisis exhaustivo de los términos y condiciones del contrato de trabajo suscrito entre la empresa Rappi y los repartidores a quienes denominan “rappitenderos”, en mérito a ello determinan la existencia de un vínculo laboral, usando como parámetros los argumentos expuestos en sendas sentencias judiciales internacionales que resolvieron casos similares de repartidores o choferes de plataformas digitales, enfatizando que no existe una normativa en el Perú que regule este tipo de relación, teniendo a bien enumerar los proyectos de ley presentados que buscan proteger tanto laboral como en materia de seguridad y salud esta prestación.

### 1.3.Objetivos

- A. General:** Determinar si los repartidores a través de plataformas digitales son trabajadores subordinados o autónomos.
  
- B. Específico:** Establecer si existen indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas digitales.

### 1.4.Justificación

La expansión del virus denominado “SARS-COV-2” a nivel mundial acrecentó la brecha existente entre la precariedad laboral y la formalidad de las contrataciones. Un periodo caracterizado por el colapso de los servicios e inacción pública derivó en que los ciudadanos afrontaran situaciones límites, considerando que gran parte de la población peruana vive de ingresos diarios. Esta incertidumbre transportada en un aislamiento social indefinido originó el recorte de la canasta familiar básica al reorganizar prioridades de consumo dando preferencia a la alimentación; en otros casos derivó en la suspensión perfecta de labores en un punto social menos gravoso, o en el cierre definitivo de negocios venidos en quiebra por la aguda crisis financiera vivida, lo que produjo que miles de trabajadores desempleados transitaran hacia nuevas formas de trabajo no típicamente laborales.

Si bien, el Derecho de Trabajo regula las complejidades de las relaciones laborales observando la vinculación dicotómica del trabajador-empleador donde convergen tres elementos claves para su configuración: prestación personal, subordinación y retribución; lo cual denota que no toda actividad es amparada por el Derecho de Trabajo, no se puede perder de vista que el origen de esta disciplina jurídica es la persona humana, como sujeto de derechos y obligaciones; y, por tanto el respeto de la dignidad del trabajador, en su calidad de ser humano es el fin supremo de la sociedad y del Estado, como exhorta el artículo 01° de la Constitución Política del Perú.

En tal sentido, esta investigación reposa su motivación en la inusual forma de empleo/servicio de los repartidores a través de plataformas digitales, esto desde una óptica humanista reconociendo que son personas que cuentan con su fuerza de trabajo como principal o única herramienta para subsistir, amparado en el útil manejo de una disciplina cuya razón de ser es el ordenamiento de una convivencia social en todos sus grados, basado en los principios cardinales de la igualdad entre los hombres y el desenvolvimiento de los valores esenciales de la persona humana, cuyo sentido del Derecho es defender. Por ello, es necesario una mirada crítica al nuevo marco social en que nos desenvolvemos, dentro de una sociedad posfordista digitalizada que sobrepasa las regulaciones jurídicas tradicionales, las formas y las relaciones contemplados hasta este momento, de lo contrario se habrá andado por esta disciplina como se recorre un paisaje, una ciudad o un monumento: sin enterarse de nada.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes Históricos

#### 2.1.1. *En la Edad Antigua.*

Dentro de las primeras civilizaciones como Grecia, Roma y Egipto la primera forma de trabajo en la historia se sujetó a un régimen de esclavitud, seres humanos que adquirieron la condición de esclavo, teniendo el valor de objeto y no de sujeto “como consecuencia de haber caído en la guerra, haber nacido en dicha condición o haber sido sancionado penalmente” (García, 1964, p. 22). El trabajo, entendido como una actividad productiva inherente a la persona humana, se aprecia desde el fenómeno de la esclavitud, al brindar su fuerza de trabajo de forma forzosa a otro, quien jurídicamente era su dueño. Esta relación se fundamentaba en el aprovechamiento de la fuerza de trabajo de un individuo considerado como cosa y no como persona. El dueño o amo del esclavo, era quien poseía el dominio absoluto de los frutos de la labor de este último. Este tipo de régimen constituyó el instrumento principal para el progreso de las antiguas civilizaciones, que se aprovechaban de la fuerza de trabajo del esclavo.

#### 2.1.2. *En la Edad Media.*

En esta época, se incorporó la etapa de la servidumbre, la cual Quiñones, (2016) la describe como una relación de sujeción en la que los campesinos dependían y brindaban

servicios a los señores feudales en cuyas tierras estaban ubicados (p. 261), esta figura se caracterizó por el sostenimiento del siervo y su familia, a los señores feudales, quienes se apropiaban del trabajo ajeno brindado por el siervo, a cambio de protección para él y su familia. No obstante, debe precisarse que, el cambio económico-social, motivó la creación de la *manumissio*<sup>3</sup> como una nueva figura jurídica, la cual contemplaba la conversión del esclavo en liberto, marcando el tránsito de la esclavitud a un régimen de subordinación, ejercida por el señor a quien servía. Para García (1964), la manumisión, “operaba bajo la concesión de capacidad jurídica al esclavo, antes privado de ella, y la elevación del mismo a la condición de sujeto de derecho” (p. 23). Resulta insoslayable señalar que, en Roma se careció de conceptos jurídicos que normaran el Derecho de Trabajo, acudiendo a figuras como la *locatio*<sup>4</sup> o arrendamiento, propias del Derecho Civil. Este modelo de regulación contempló tres tipos: “*locatio rei* (arrendamiento de cosas), *locatio operaris* (arrendamiento de obra) y *locatio operarum* (arrendamiento de servicios)” (García, 1964, p. 24); sin embargo, con el cambio del estatus jurídico del esclavo a libre, en el cual los primeros adquirieron la condición de sujeto de derecho, dejando de lado la condición de objeto, la figura de *locatio rei* (arrendamiento de cosas) devino en desuso, acentuándose las otras dos figuras empleadas.

---

<sup>3</sup> Manumissio, palabra en latín utilizada en Roma que significa emanciparse, figura jurídica que explica el proceso de liberar a un esclavo.

<sup>4</sup> Locatio, palabra en latín utilizada en Roma que significa arrendamiento, a través de ella, el arrendador o locatario entrega una cosa u obra temporalmente a otra persona llamada arrendatario o locatario a cambio de una suma onerosa.

### **2.1.3. *En la Edad Moderna.***

Durante este periodo, se produjo uno de los acontecimientos más importantes en la aparición y desarrollo del Derecho de Trabajo, la Revolución Industrial, caracterizada por las condiciones de miseria vividos. El maquinismo, característico de la época, puso en práctica “nuevos métodos de producción, caracterizados: primero, por la utilización de nuevas herramientas y técnicas nuevas; y, [segundo] por la aplicación, de una división del trabajo” (García, 1964, p. 34), lo que originó la producción en serie o “seriación” de determinados bienes u obras, enfatizando la repetición de procedimientos, tiempos y ejecución, métodos técnicos industriales usados por los obreros, para entregar una obra. Esta forma de trabajo originó que los empresarios de forma desproporcional y enajenando la dignidad del trabajador, goce de ellos proporcionándoles entornos laborales sin protección ni condiciones mínimas de higiene. (García, 1964) situación que acarrió luchas constantes para alcanzar condiciones dignas de trabajo. En esta etapa, las desigualdades existentes en contra del obrero, por parte del empleador, se manifestó, en las jornadas excesivas, salarios ínfimos, inseguridad del empleo, insalubridad en los centros de trabajo y la severa disciplina dentro de los talleres, situaciones extremas que originaron una serie de protestas y el inicio de una lucha social de clases.

Este hecho en la historia evidenció el contraste existente entre dos partes, consideradas hasta ese momento como iguales, concepción que produjo colosales desastres en las relaciones laborales, debido a que las partes no se encontraban en la misma condición de negociación que

sí aparece en una forma de contratación civil, basado en la ley natural de la oferta y la demanda, en mérito a que, dentro de una rígida concepción civil, no es posible deliberar la condición pasiva de un trabajador frente a un “patrono”, donde el primero brinda su fuerza de trabajo, como único medio de obtener una retribución necesaria para su subsistencia.

No obstante, con el triunfo de la Revolución Francesa surge la nueva clase social denominada “el proletariado”, derivado de las concentraciones y la democracia de masas que privilegiaban el principio de libertad contractual y la autonomía de las partes como razón única para la configuración de una relación jurídica. Sin embargo, la inacción por parte del Estado originó que se acentuará el poder del fuerte sobre el débil, tanto más si las condiciones de la prestación de servicios fueron acordadas por las partes que la constituían, impulsados por la ley de la oferta y la demanda. Bajo este contexto, surgen reglas tácitas incluidas en el mercado laboral, referidas a cuanto mayor sea la cantidad de empleo que se encuentre disponible, las condiciones otorgadas por el empleador empeoran; y cuanto menor sea la cantidad de trabajadores disponibles, existe una situación más favorable para aquel, quien tiene posibilidad de exigir mejores condiciones. (García, 1964, p. 36)

## **2.2. El Contrato de Locación de Servicios**

### 2.2.1. *Locatio conductio operis*<sup>5</sup>

Esta figura propia de Derecho Romano, es también conocida como *locatio operis faciendi*, la cual tiene como objeto regular un acuerdo inter partes, donde una persona garantiza llevar a cabo una tarea (opus) para el beneficio de otra, quien se compromete a remunerar el acto. El arrendamiento de obra tiene como fin obtener un resultado, que puede ser susceptible de confección, perfeccionamiento o modificación, al crear un objeto tangible. En este tipo de contrato, se ofrecía un resultado, una obra, y no la actividad en sí misma, por esta razón, la contraprestación o compensación otorgada no tenía vinculación directa con la cantidad de horas utilizadas para su perfeccionamiento, sino que era directamente proporcional a la evaluación del resultado obtenido. (Sanguinetti, 2000, p. 40).

Este tipo de contratación, se caracteriza también, porque el locador tenía libertad para lograr el resultado pretendido, “era indiferente a estos efectos que se siguiera o no las indicaciones del locatario e incluso que la obra fuera ejecutada personalmente o mediante el trabajo de otros” (Sanguinetti Raymond, 2000, p. 41), pues este tipo de contratación no se vislumbraba el elemento de subordinación u obediencia al locatario, sino que “el locador de la obra gozaba de autonomía en la ejecución de la misma, sobre todo cuando la [obra, lo] realizaba en su taller y [era] ayudado por otras personas, respecto de las cuales era, a su vez, locatario.” (Sanguinetti, 2000, p. 41).

---

<sup>5</sup> Figura del Derecho Romano que describe el arrendamiento de obra, donde una persona se obliga a realizar un obra para otra.

En la Roma antigua, era muy usado este tipo de contrato de arrendamiento de obra, diferenciado de un contrato de compra y venta, porque el prestador del servicio era un hombre libre que ponía a disposición su tiempo y esfuerzo de forma temporal, para el beneficio de otro. Este tipo de acuerdo, se caracterizaba por la autonomía que gozaba el prestador o locador, al realizar la obra, poniendo a disposición su conocimiento en una materia específica para la creación de una obra, pudiendo o no atender las indicaciones del contratante. Cabe resaltar, que el locador ejecutaba la obra con sus propios medios, siendo retribuido por la cosa en sí y no por el tiempo invertido o habilidad puesta a disposición.

### ***2.2.2. Corrientes doctrinales***

La doctrina, plantea dos teorías que permite definir la locación de servicios en mérito a la existencia o no de subordinación, que según Sanguinetti Raymond (2000) se resume de la siguiente manera:

- a. Un grupo inicial de autores basa su criterio argumentativo en que el contrato de locación de servicios preexiste como una “figura residual” del contrato de trabajo, en la medida que regular prestaciones subordinadas, empero que, por motivos distintos a la ausencia de subordinación, no pueden ser protegidas por la legislación laboral.
- b. Un segundo sector de la doctrina, más numeroso, es el que se adhiere al “modelo doctrinal alemán”, y sustenta que dicho contrato mantiene vigencia para regular

aquellos servicios prestados distinguidos por la independencia del proveedor, ya que, al no existir el elemento característico del contrato de trabajo, no puede ser objeto de protección por la legislación laboral. (p. 170)

**2.2.2.1. El contrato de locación de servicios como figura residual.** En esta corriente doctrinal, se estima que, en este tipo de contrato existe subordinación, sin embargo, dada su naturaleza contractual, no se encuentra diseñado para regular aquellos servicios prestacionales subordinados que no tienen la intención de ser continuos en el tiempo, dado que un arrendamiento se vincula a la ocasionalidad del servicio o actividades no convencionales dentro de un centro específico. (Sanguinetti, 2000, p. 172)

En ese sentido, bajo esta corriente, los contratos de locación de servicios se caracterizan por regular labores que se encuentra bajo subordinación, pero las actividades no son comunes ni están relacionadas con la operación económica habitual de la empresa, surgiendo necesidades esporádicas e imprevistas que deben ser atendidas por un locador.

Bajo esta conceptualización, se configuraría un contrato de arrendamiento de servicios, los celebrados entre un mecánico regulador de motores con una empresa de cocina, quien se dirige a reparar los artefactos frigoríficos, ejemplo en el cual se puede apreciar lo accidental de la tarea, pero ello no desmerece que exista subordinación por parte del mecánico hacia la empresa.

**2.2.2.2. El contrato de locación de servicios como contrato sin subordinación de servicio.** Este marco doctrinal tiene sus bases en el Código Civil de 1990 de Alemania, que regula el contrato de locación de servicios incorporando a los profesionales dentro de su protección, en la medida que “se pensó que los profesionales, (...) poseen un estatus social y económico distinto del que caracteriza al proletariado y gozan de independencia técnico y ética en la ejecución de sus labores, no se subordinaban de la misma forma que lo hacían los obreros” (Sanguinetti, 2000, p. 175).

Así Larenz, citado por Sanguinetti (2000), expresa que el contrato del paciente que suscribe con un profesional de la salud, se considera como un contrato de servicios, más no de obra, ya que el médico únicamente se compromete a proporcionar un tratamiento ajustado a la necesidad del enfermo, sin poder garantizar el restablecimiento de su salud.

Bajo esta concepción, el contrato de locación de servicios carece en absoluto de subordinación, argumentando una autonomía plena del locador, a quien se ejemplifica como un profesional que pone a disposición su conocimiento técnico sobre una materia específica a un locatario que no ejerce sobre él ningún tipo de sujeción.

### **2.2.3. Doctrina nacional.**

Dentro de la doctrina nacional los juristas, el autor Sanguinetti (2000) describe que en su mayoría concuerdan en que el contrato de locación es originario del Derecho Civil, dada su

naturaleza, pues aquel destaca por regular prestaciones independientes realizado por un indicio a favor de otro individuo o persona jurídica, siendo retribuido con una compensación dineraria (p. 179).

León Barandiarán, citado por Sanguinetti (2000), señala que, dentro de este tipo de contrato, se centra en la labor que el prestador lleva a cabo, la cual abarca una tarea de carácter intelectual o mixto, que se realiza por única vez o se prorroga sucesivamente hasta que finaliza en el plazo acordado o hasta que persista la necesidad (p. 180).

Como ejemplo de prestaciones de servicio autónomos y su desvinculación con otro tipo de contratación, León Barandiarán cita los siguientes:

Existe locación de servicios si un individuo X trabaja a favor de Y proporcionándole un servicio específico, que comprende una tarea puntual, como por ejemplo el de entregar un bien a Z. En base a ello, en el supuesto que X trabaje de manera constante para Y, entregándole continuamente bienes a Z, y existe una conexión duradera de índole laboral entre X y Y, que establece una retribución regular y existe una subordinación legal, entonces no se trata de un arrendamiento de servicios sino de un contrato ordinario de trabajo. Por su parte, si en el supuesto Y compromete a X, la producción de un objeto específico, estaríamos hablando de un contrato de obra; empero si X se dedica constantemente a fabricar productos para B, existe continuidad en la relación entre X y Y, lo que implica la existencia de un contrato ordinario de trabajo. (Sanguinetti Raymond, 2000, p. 181 - 182)

Otros autores peruanos, como Rendón, citado por Sanguinetti (2000) indican que, en este tipo de contratos, la actividad que se contrata debe ser de naturaleza independiente, esto es, que se pueda realizar sin depender de las instrucciones, horarios o herramientas, sino que su actividad es para un proyecto en particular. En el mismo sentido, Angulo, citado por Sanguinetti Raymond (2000) ejemplifica esta modalidad en lo realizado por un abogado o médico.

De ello se desprende que los servicios a prestar tienen una connotación intelectual o considerada por algunos actores como un resultado inmaterial, la cual es propia de la ejecución de labores en su calidad de profesional o técnico.

#### **2.2.4. Definición**

El significado del trabajo autónomo, se contrapone al de trabajo subordinado o dependiente, quedando fuera del amparo del Derecho Laboral. La finalidad de prestar un servicio es actuar como una persona independiente, es decir, actuar sin instrucciones de quien solicita aquel, pues es el prestador quien deberá realizarlo según sus conocimiento, experiencia y métodos. Para Deveali (1964) este contrato “alude a tareas determinadas, concretas (...) a cambio del cual se debe un precio de dinero” (p. 427), de ambas posiciones, es posible inferir que un contrato de arrendamiento de servicios a diferencia de un contrato ordinario de trabajo, presenta prestaciones concretas, específicas, previamente pactadas, mientras que, un contrato

de trabajo implica prestaciones múltiples y en cierto modo indeterminadas al variar a lo largo del tiempo.

Para que se hable de una prestación autónoma deben concurrir dos aspectos principales: primero, la organización del servicio efectuado por el prestador, lo que permite intuir la titularidad de su prestación, o que, la forma de realizar el servicio es implementada por el propio servidor, pues el deudor no se involucra en la organización de trabajo del empleador, que le es ajena; y, segundo, el correr con el riesgo, esto es, que le es afecto las consecuencias favorables o adversas de su actividad. Asimismo, es importante referir lo argumentado por Deveali (1964) quien indica que “lo que distingue, pues al contrato de trabajo de la locación de servicios, es cabalmente, la nota de continuidad” (p. 436), si ello es así, la ausencia de una prestación prolongada configura una característica del contrato de locación.

La autonomía de la goza el locador presupone que, una vez estipuladas las cláusulas contractuales, el locador realiza un servicio o actividad libremente, por su cuenta y riesgo a fin de dar el resultado esperado, que fue el objeto contractual, para ello, lo realiza de la forma, lugar y tiempo que estime más conveniente, sin que el locatario tenga injerencia en imponer su voluntad sobre la de aquel, menos aún que el locador este obligado a cumplir órdenes u obedecerle. Sin embargo, no se puede negar que la autonomía del locador no es absoluta pues se encuentra circunscrito a las condiciones acordadas juntamente con el locatario.

### 2.2.5. Tipos de locación

Al avocarnos a una prestación autónoma, no es posible dejar de recordar las figuras típicas que guardan relación directa con este tipo de contrato: los contratos de locación de servicios y locación de obra, esto en virtud a que, en ambos casos existe un trabajo humano. Entonces, resulta pertinente traer a colación lo señalado por García (1964), quien define que el contrato denominado *locatio-conductio operaris*, se caracterizaba porque un individuo se obligaba a realizar una obra, adjudicándose el riesgo en su fabricación, sean propicios o no a sus intereses. Por su parte, el contrato denominado *locatio-conductio operarum*<sup>6</sup> comprende el servicio prestacional de un individuo, donde no se considera el resultado obtenido que se relacione al precio general, empero también asume los riesgos asociados al servicio. Entonces, en la primera modalidad, el enfoque se encuentra en el resultado, más no en la actividad; mientras que, en la siguiente modalidad, el enfoque es contrario, donde se prioriza la actividad sobre el resultado. El arrendamiento de obra comporta un trabajo por cuenta propia; el arrendamiento de servicios constituye la típica expresión del trabajo por cuenta ajena (p. 24).

Por su parte, Deveali (1964) considera que estos tipos de locaciones, se distinguen entre ellos por un factor en específico, relacionado a la ejecución del servicio. El arrendador se caracteriza por llevar a cabo trabajos físicos, se distinguirá uno de otro en base al propósito pactado entre las partes, pues de considerarse específicamente el resultado de un trabajo

---

<sup>6</sup> Figura jurídica del Derecho Romano de arrendamiento de servicios, donde una persona se obliga a realizar una actividad.

particular, será un contrato de arrendamiento de obra, empero si se considera la acción en su propia existencia, dejando de lado el resultado obtenido, se estará en presencia de un contrato de arrendamiento de servicios (p. 419).

La figura de las *locatio*, principalmente la *locatio conducto operarum* y la *locatio conductio operis*, se caracterizan porque la primera aborda la actividad con independencia del resultado que prontamente se convertiría en la antecesora del contrato de trabajo, y la segunda se enfoca en el resultado, independientemente de la actividad, teniendo relevancia o mayor connotación para el Derecho Civil.

Como es de apreciarse, hasta ese momento se creía que la prestación de servicios era el equivalente a subordinación mientras que la ejecución de obra a autonomía; sin embargo, esto resulta ambiguo porque “por un lado y sobre todo en situaciones límites, los conceptos de actividad y resultados son relativos: toda actividad conduce, en último término, a un resultado; y recíprocamente todo resultado es el producto final de una actividad” (García, 1964, p. 49). Entonces, resulta congruente concluir que, un elemento decisivo para diferenciar este tipo de prestación -autónoma-, es el riesgo, el cual va a cargo del que realiza la actividad.

#### **2.2.6. Formas de prestación autónoma**

**2.2.6.1. Por cuenta propia.** Por cuenta propia, “implica la disposición de los productos o resultados del trabajo realizado, por el mismo que lo realiza (...) la posible atribución de resultados se hace a posteriori” (García, 1964, p. 49). En ese sentido, si bien no existe una definición del trabajo autónomo, se puede extraer que siempre corresponde a quien realiza un trabajo por cuenta propia.

**2.2.6.2. Por cuenta ajena.** Puede ser una prestación autónoma o subordinada, empero para que sea una prestación autónoma necesariamente se requiere: “primero, que el propio trabajador sea el organizador de su trabajo, y segundo, que la prestación (...), [sea] sin intermedio de personas que, a sus órdenes, entran dentro de su complejo organizativo para realizar la obra de otro. (García, 1964, p. 49)

De lo antes expuesto, se desprende que, la existencia de una locación de servicios excluye necesariamente al que presta un servicio de forma subordinada, pues este último se entromete dentro de la esfera organizativa del empleador. Sin embargo, existe una frontera entre el trabajo autónomo y el subordinado a veces no tan clara en la realidad, lo que denota una duda razonable al buscar el amparo ante una disciplina tan amplia y compleja como el Derecho, existiendo fronteras difusas o “zonas grises” que debe ser analizada en cada caso concreto, aplicando la normatividad pertinente, esfuerzo que es adjudicado al órgano jurisdiccional competente.

### **2.2.7. *Indicios de autonomía***

Según Sanguinetti (2000) existen tres circunstancias que configuran una prestación autónoma:

- En primer lugar, la asunción por el trabajador del riesgo del trabajo, es decir, la supeditación del cumplimiento de su obligación y el pago de la retribución a la obtención de un resultado u opus, que hace necesario su existencia.
- En segundo término, como destaca Alonso García, la estructura u organización de la prestación es llevada a cabo por el locador, lo que implica que aquel tiene cierta propiedad o titularidad del servicio, o lo que es lo mismo, el locador no es parte de la estructura organizativa del acreedor, la cual le es ajena, ya que solo de esta forma puede la obtención del resultado, que él garantiza al asumir el riesgo del trabajo, no depender de otros factores. El trabajador autónomo debe ser entonces, como anota De Ferrari, un pequeño empresario, cuya empresa está conformada por su actividad personal y por herramientas y elementos de trabajo de escaso valor
- Por último, como correlato de la condición de pequeño empresario, corresponde y caracteriza a la autonomía de estos trabajadores la asunción de riesgo económico de su labor, esto es, que los efectos económicos positivos o negativos del servicio no es responsabilidad de un trabajador propiamente dicho, pues esta se sujeta legalmente a otra persona. (p. 224-225).

Otros aspectos indiciarios para determinar la autonomía de la prestación, configuradora de un contrato de locación de servicios pueden ser: primero, usar a terceros para prestar el servicio; segundo, utilizar herramientas propias; tercero, tener una organización propia; cuarto, no estar sujeta a órdenes o instrucciones; quinto, exista una ausencia de controles o horarios; sexto, que el prestador asuma los riesgos de la empresa; sétimo, se tiene la posibilidad de sustituir al prestador de servicios; octavo, se perciba honorarios mayores a los salarios de trabajadores; noveno, se ejecute la obra por interés propio o realizar un trabajo por cuenta propia; noveno, hay una falta de exclusividad en la prestación; y, noveno, trascendental para diferenciar esta prestación, que exista una prestación eventual.

#### **2.2.8. Normatividad**

Los contratos de locación de servicios se encuentran contemplados en el Código Civil Peruano, en el artículo 1764°, el cual señala que el arrendador o locador se compromete a ofrecer sus servicios por un periodo determinado o para una tarea específica, y por ello recibe una retribución, todo esto sin estar sujeto al arrendatario, claramente el elemento principal corresponde a la frase “sin estar sujeto a subordinación”, es así, que de dicho artículo se desprende tres elementos claves: i) la obligación de prestar servicios, ii) la retribución del locatario al locador y iii) la ausencia de subordinación.

Respecto al primer elemento, para que alguien se obligue a prestar servicios, necesariamente debe ser una persona natural y no jurídica, asimismo el hecho de prestar sus

servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado denota que sea “durante todo el tiempo necesario para que quede concluido un cierto trabajo concreto” (Sanguinetti, 2000, p. 245).

El segundo elemento, determina la onerosidad de la prestación, “dicha retribución, puede consistir, de acuerdo a lo expresado en la exposición de motivos, “el pago de dinero o en otras prestaciones de dar y estipularse a precio alzada por todos los servicios o por periodos de tiempo durante la prestación de estos” (Sanguinetti, 2000, p. 246).

El tercer elemento, corresponde a la ausencia de subordinación, lo que entre líneas comprende la autonomía de la prestación, donde el locador no está obligado a obedecer órdenes.

De forma conjunta, el artículo 1766° del mencionado cuerpo normativo dispone que el arrendador está obligado a prestar el servicio en forma personal, aunque puede hacer uso de auxiliares y sustitutos bajo su propia supervisión y responsabilidad, siempre que dicha colaboración esté permitida por el contrato o por las costumbres y no sea incompatible con la naturaleza de la prestación, sobre este extremo, la Exposición de Motivos, explicado por De La Puente, destaca, que el contrato de locación de servicios es, “en principio, *intuitu personae*, por tonarse principalmente en consideración la habilidad, los conocimientos (...) del locador” (Sanguinetti Raymond, 2000, p. 260), no obstante, también es aplicable la subcontratación, que

puede ser dispuesta en el contrato de forma expresa o tácita, “siempre que continúe a su cargo la dirección de trabajo y este se ejecute bajo su responsabilidad” (Sanguinetti, 2000, p. 260).

Por su parte, según el artículo 1768, la duración de este contrato es de seis años para los servicios profesionales y de tres años para los demás servicios, como en el caso de prestar un servicio técnico. Si se ha pactado un plazo mayor al de seis años para el caso de profesionales o tres años para otros, debe ser a pedido exclusivo del arrendador. Sanguinetti Raymond (2000) repercute este aspecto, indicando que: “para el legislador pueden ser materia del mismo no solamente prestaciones de servicios de corta duración, sino también de largo alcance, susceptibles de crear un vínculo estable entre las partes” (p. 247).

Entonces resulta evidente dos aspectos característicos de este modelo contractual: primero, la retribución es fijada por las partes, o en su defecto, las retribuciones son otorgadas por el mismo oficio, y segundo, este tipo de contrato se celebra con un plazo máximo de tres a seis años dependiendo de si es un profesional o no.

### ***2.2.9. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.***

Es de advertir que, es frecuente el uso de figuras contractuales amparadas por el Derecho Civil que, tiene como fin único encubrir una relación laboral, a través de “procedimientos o maniobras destinados a eludir, indirectamente, la aplicación de las normas imperitas del Derecho de trabajo (“fraude a la ley”)” (Sanguinetti, 2000, p. 229).

Para determinar la existencia de fraude en la contratación, es necesario la aplicación de principios básicos del Derecho del Trabajo, como lo son: principio de primacía de la realidad e irrenunciabilidad de derechos laborales, juntamente con la presunción propuesta por la norma procesal, referido a la presunción de laboralidad. El primero de ellos, guiará al juzgador a visualizar sin tapujos, los elementos de un contrato de trabajo, esto es, prestación personal, remuneración y subordinación; el segundo, le permitirá concluir que una vez adquiridos los derechos sociales correspondiente a un trabajador subordinado, no es posible la reducción de derechos que han sido reconocidos legalmente, a fin de supeditarlos a una contratación civil. Por otro lado, la presunción de laboralidad es un instrumento otorgado al juzgador que, en palabras de Caldera: “inclinará, en caso de duda la balanza hacia la tesis del contrato de trabajo entre el prestador de servicios y el beneficio de los mismos” (Sanguinetti, 2000, p. 230), entonces ante la demostración de la prestación personal, se optará por presumir la existencia de un contrato de trabajo, pese a que no haya probado la existencia de dicho acto jurídico, sin embargo, esta presunción no es “absoluta (juris et de jure), sino que admite prueba en contrario (juris tantum), basada en la demostración de que los servicios se prestan en mérito de una relación jurídica distinta de la laboral” (Sanguinetti, 2000, p. 231), entonces el empleador tiene la carga de la prueba respecto a demostrar que la relación jurídica nacida entre las partes es una de connotación civil, tanto en documento como en la realidad, pues no basta “meras declaraciones formales de voluntad ni siquiera cuando hayan sido suscritas espontáneamente por las partes. Esto se debe a que (...) los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales les resta toda eficacia” (Sanguinetti, 2000, p. 231).

En el contrato de locación de servicios, el locador al realizar la prestación del servicio lo efectúa de manera autónoma, sin la participación, dirección, coordinación o mediante cualquier otro acto por el cual el comitente o contratante exige al locador realice el servicio tomando en consideración algunas disposiciones que se le haya dirigido; caso contrario, el contrato de locación de servicios se desnaturalizaría y se convertiría en un contrato ordinario de trabajo, en razón que el locador, como se ha indicado al tener autonomía para la ejecución del servicio, lo efectúa tomando en consideración el contenido de las cláusulas del contrato al cual se debe sujetar, y solo el comitente podrá dejar sin efecto esa relación jurídica si es que el locador incumple en forma total o parcial, con la ejecución del contrato, motivo por el cual la parte afectada puede solicitar la resolución del contrato y por ende su extinción del vínculo.

**2.2.9.1. Precedentes vinculantes.** En el Perú el Tribunal Constitucional, la Corte Suprema de la República y el Tribunal de Fiscalización Laboral han tenido diversos pronunciamientos al respecto, siendo precedente vinculante los siguientes:

- Sentencia recaída en el expediente N° 02102-2011-PA/TC, de fecha 4 de julio de 2011 señala en el considerando tercero que, para determinar la existencia de un vínculo laboral entre las partes, será el Tribunal quien deba examinar minuciosamente los hechos, desde el inicio hasta su cese, pues resulta necesario verificar si en la realidad es un trabajador y no únicamente un prestador de servicio. Para ello, resulta necesario que el juzgador considere aspectos indiciarios de su prestación, entre ellos: el control ejercido en la ejecución del servicios o la forma en que esta se realiza, la inclusión del

trabajador en la estructura organizacional de la empresa, el trabajador cuenta con un horario permanente en el tiempo, con una duración establecida, se otorga al prestador equipos de trabajo, recibe una remuneración y, se le asigna los beneficios sociales reconocidos únicamente a trabajadores propiamente dicho, además de realizar los pagos en los sistemas de pensiones y de salud.

- Casación N° 784-2006-Callao de fecha 21 de junio de 2006 emitida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social señala que, no es suficiente que el inferior en grado reseñe de forma genérica que existe un informe mensual de la prestación que realizada el trabajador y que vaya dirigida al empleador, menos aún que recibir recomendaciones de este último corresponda a elementos claros de subordinación, sino que resulta imprescindible que esta afirmación sea fundamentada bajo criterios jurídicos claros que permitan evidenciar el grado de dependencia en que el trabajador efectuó sus funciones.
  
- Resolución de Sala Plena N° 013-2023-SUNAFIL/TFL de 15.09.2023, que establece en el considerando 6.24 que, la comunicación dirigida a la demandante en la cual se le asciende la remuneración en mérito a la estructura salarial más alta dentro de la organización, evidencia la facultad de dirección del empleador, pues para determinar este aumento remunerativo debió realizar un seguimiento en la prestación de la actora, monitoreando la calidad de sus actos, y al concluir que esta fue ejecutada bajo buenas prácticas, condicionó a la trabajadora a mejoras salariales, compatible con la cultura

premio y objetivos del empleador. Asimismo, en el considerando 6.25, se establece que esta cultura de premio que es utilizada por la empresa, es propia de la facultad directiva que goza, pues de forma unilateral puede ofrecer aumentos salariales o compensaciones extras derivado del contrato de trabajo, lo cual es una manifestación concreta de la existencia de un vínculo laboral.

- Resolución de la Sala Plena N° 013-2023-SUNAFIL/TFL, de 15 de setiembre de 2023, la cual establece que, el hecho de imponer sanciones en el caso de no registrar las horas laboradas demuestra fehacientemente la potestad disciplinaria de la cual goza un empleador, pues sin perjuicio de que no ha sido la forma correcta en aplicar una sanción, para castigar una conducta laboral, en el fondo cumple el objeto de sancionar al empleador. Asimismo, es de considerar que en el proceso se evidenció que la parte empleadora llamó la atención a la trabajadora por la inasistencia a un evento predeterminado, que se encontraba dirigido a otorgar parámetros de la apariencia profesional proyectada, y atendiendo a su calidad de abogada asociada era imperante su asistencia, para el Tribunal este hecho demuestra que la empresa le daba instrucciones respecto a la vestimenta que debía usar a fin de conservar la imagen empresarial.

### **2.3.El Contrato de Trabajo**

### **2.3.1. Naturaleza jurídica**

El Derecho Laboral es una disciplina que ha derivado del Derecho Civil, y adquirió una “personalidad” propia gradualmente, ante la imperante necesidad de regular situaciones jurídicas determinadas por la subordinación existente en la prestación de un servicio. Desde sus cimientos, impera “la eliminación de la injusticia social buscando conseguir un equilibrio entre las partes de la relación, dotando de protección a la más débil -el trabajador- y compensar las diferencias existentes entre aquellos sujetos que son parte del contrato” (García, 1964, p. 36).

Tomando en consideración, lo señalado por García, entendemos que en todo contrato de trabajo ordinario, sí existe una relación de dependencia entre trabajador y empleador; por consiguiente, esta posición aludida, no se presenta en los contratos de locación de servicios, porque de ser así, este último contrato señalado se desnaturalizaría y se convertiría en un contrato de trabajo ordinario, lo que conllevaría a que el trabajador, prestador de un servicio se le reconozca todos sus derechos sociales y/o laborales, pero reitero, que en este caso, el prestador del servicio deberá probar objetivamente dicha desnaturalización demostrando la relación existente no de un prestador de servicios sino de un trabajador ordinario frente al empleador.

### **2.3.2. Corrientes doctrinales**

La subordinación como el elemento clave para la determinación de un contrato de trabajo, siendo esta equiparable a una dependencia jerárquica al empleador, del cual emana su poder directivo y de control, pues en mérito a este elemento, el trabajador se somete de forma plena y exclusiva a la voluntad del primero.

Debido a la dificultad de la conceptualización, surgieron diversas corrientes que buscaron definirla, siendo reseñadas por García (1964), de la siguiente manera:

- a. ***La dependencia es una limitación al estado de autonomía del trabajador.*** Esta corriente enfatiza que la autonomía del trabajador se encuentra sometido la dependencia, y, como consecuencia, se origina una potestad del empresario, quien es el encargado de dirigir la actividad del trabajador, dentro de una relación en la cual hay reciprocidad de prestaciones. Su sentido es tan amplio que comprende el poder de dictar normas e instrucciones.
  
- b. ***La dependencia es una consecuencia de la prestación del trabajador.*** Dicha corriente doctrinal señala que la prestación del trabajador brindada al empresario puede diferenciarse atendiendo a dos criterios: la primera, según tome en cuenta el fin que se persigue o el tiempo en que se realiza; y la otra, según se trate de una prestación individualizada o no.

c. ***La dependencia es una relación jurídica de poder.*** Este postulado, comprende que el trabajo subordinado o dependiente es – según esto – no el que, económica, social o técnicamente dependen de otro, sino, el que presta un hombre, en una relación jurídica de poder. Este poder se manifiesta como de disposición sobre hombres libres y está fundado en el trabajo como tal.

d. ***La dependencia es una situación de hecho que se convierte en un poder jurídico.*** En esta posición doctrinaria, el capital y trabajo son factores de la producción, sobre los cuales el empresario mantiene un poder jurídico. Toda subordinación es un hecho, la relación laboral nace a partir del momento en que la subordinación del trabajador al empresario deja de ser un simple poder de hecho para transformarse en un poder jurídico, por lo que, el empresario se encuentra, en todo momento, con la posibilidad de disponer de la energía de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa, y engendrando una facultad de mando y un deber de obediencia al trabajador, que cuentan con determinadas limitaciones en cuanto al tiempo y en lo tocante de la materia objeto de la relación.

e. ***La dependencia implica una relación definida por su complejidad.*** Este extremo teórico, supone una subordinación que es al mismo tiempo jerárquica, técnica, funcional y jurídica, pero cuyo grado varía en función del tipo de trabajo de que se trate, con lo que se convierte en una cuestión de límites, concretada en las

disposiciones del empresario para la ejecución y disciplina del trabajo y en la obligatoria observancia del trabajador (p. 60-61).

### **2.3.3. *Doctrina nacional***

El maestro Ojeda Avilés, definiendo la subordinación, señala que la subordinación es uno de los elementos de control ejercidos por el empresario sobre el trabajador, la cual se verifica en la prestación del trabajador y el comportamiento del empleador. Ferro (2019), por su parte indica que la subordinación juntamente con el poder directriz que goza el empleador, se encuentra íntimamente relacionado uno con el otro. Asimismo, con la precisión realizada por el artículo 9° del TUO de la LPCL, se advierte que la doctrina nacional acepta la teoría referida a que la subordinación irradia cuatro facultades separables entre sí, la potestad de dirección, de control, de fiscalización y de sanción.

### **2.3.4. *Definición***

Para entender el significado de este tipo de prestación, resulta necesario evocar la historia de la humanidad, y situarse en el sometimiento del esclavo, donde el individuo era un objeto, si bien en un escenario moderno el hombre adquiere la condición de sujeto, donde prima la voluntad del trabajador, en ambos escenarios se evidencia la puesta a disposición -voluntaria o no- de su fuerza de trabajo a otro individuo. Esta puesta a disposición a otro es fundamental

para entender la subordinación, pues dentro de este tipo de relación, el empleador asume la dirección de la tarea u obra encomendada al trabajador. Deveali (1964) enfatizó que el empleador “a cambio de pagar una remuneración, asume la facultad de disponer sobre la forma de utilizar esa energía de trabajo, dejando intacta, claro está, la persona del trabajador” (p. 421), asimismo, en aras de definir esta facultad directriz innata al empleador, indica que: “dirigir es disponer y también coordinar. Cualquiera que sea el régimen social de que se trate, parece indudable que la tarea en la cual participan varias personas debe ser dirigida, dispuesta, orientada, organizada, coordinada según alguna idea o plan conjunto” (Deveali, 1964, p. 421).

El Derecho como buscador eterno de la paz social, no podía dejar de regular las relaciones muchas veces conflictivas acarreadas por el trabajo, pero a palabras de Neves (2000): “no es objeto de estudio cualquier trabajo, en el uso amplio de la palabra, sino un trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado” (p.15) En la doctrina y legislación comparada se menciona a la subordinación como sinónimo de dependencia o dirección; precisándose que, es “subordinación para la doctrina italiana, dirección para los franceses y belgas; y, dependencia, para los alemanes y españoles” (Deveali, 1964, p. 422)

García (1964) concluye que: “La subordinación o dependencia es, sobre todo, (...) un factor jurídico, pero que entraña contenido económico y consecuencias técnicas y jerárquicas” (p. 62), tomando en cuenta la clase de trabajo y las circunstancias en las que se desenvuelve la prestación. Colin (1931), por su parte, citado por Deveali (1964) señala que la subordinación jurídica es “un estado de dependencia real, producido por un derecho, el derecho del empleador

de dirigir, de dar órdenes, de donde surge para el empleado la obligación de someterse a sus órdenes” (p. 424). Este último autor, enfatiza que el factor determinante en una prestación de trabajo es la subordinación jurídica, más que una subordinación económica o técnica, pues aquella subordinación comprende “un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o hacerla cesar a su voluntad, de trazar sus límites sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados” (Deveali, 1964, p. 424)

La subordinación hay que entenderla dentro de una situación jurídica donde ambas partes obtienen derechos y obligaciones, donde quien da el trabajo ejerce una especie de poder para quien lo realiza, un poder no absoluto ni de sumisión absoluta, -pues el trabajador cuenta con libertad de aceptar o no hacerlo- sino que dicha potestad de mando se traduce o asemeja en una coordinación de actividades caracterizadas en la concesión de la unidad de los servicios o trabajos prestados.

### **2.3.5. Características**

Deveali, (1964) especifica que “el contrato de trabajo es un hacer humano, una actividad que puede consistir en ejecutar o en deliberar; (...) el patrono (en sentido riguroso) es quien dirige, vigila y controla la tarea” (p. 421). El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, pues permanece en el tiempo, “las prestaciones de servicios puramente accidentales u ocasionales no configuran un propio contrato de trabajo” (Deveali, 1964, p. 421). Asimismo, es menester precisar que, en esta forma de relación contractual, el trabajador,

ya sea empleado u obrero, vive prestando servicios a otro, a cambio de un salario, lo que denota la existencia de una subordinación económica, aspecto que, aunque no determinante o exclusiva de una relación de trabajo, permite verificar el sometimiento del trabajador, en la medida que labora para solventar su existencia y la de su familia, con el sueldo o salario que recibe por parte de su empleador. Por otro lado, una característica propia de este tipo de relación es que el trabajador no tiene implicancias o se ve afectado de manera alguna, en las pérdidas de la empresa, salvo por dolo o culpa de su parte.

Ahora, no es posible afirmar que, dentro de los contratos de locación de servicios no exista un cierto grado de subordinación, sin embargo, para diferenciarlo de un contrato de trabajo, este debe evidenciarse en mayor grado juntamente con la continuidad de la prestación, antes referidas. No basta con dirigir, disponer o coordinar la actividad profesional, sino que el empleador o contratante tiene el derecho de verificar si la tarea es realizada según sus instrucciones, esto último, en mérito a que el trabajador se comprometió a brindar un trabajo que, desde un inicio debe ser conforme a lo esperado o mínimamente, cumplir las expectativas del contratante, lo que, en otras palabras, califica como un elemento de fiscalización, el cual tiene el poder para controlar, comprobar y sancionar, de ser necesario, ante el incumplimiento. En consecuencia, para encontrarnos ante una prestación subordinada, el empleador debe contestar preguntas claves, como: ¿qué debo hacer? y ¿cómo debo hacerlo?, preguntas que evidencian la facultad directriz del empleador.

### **2.3.6. *Indicios de Subordinación***

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) por medio de la Recomendación número 198 – Recomendación sobre la relación de trabajo, del año 2006, enumera en su artículo 13° los indicios que acreditarían la subordinación dentro de una prestación, que comprende lo siguiente:

“Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa, que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministros de herramientas, materiales y maquinarias pro parte de la persona que requiere el trabajo, y,
  
- (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador;

de que incluya pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo para los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.” (Organización Internacional del Trabajo, 2006)

De dicha base reguladora, se advierte que la Organización Internacional del Trabajo busca regular los aspectos indicativos de una prestación subordinada efectuando una numeración *numerus apertus* de los indicios clásicos de este tipo de prestación, dejando abierta la posibilidad de que se incorporen otros indicios de subordinación en base a la realidad cambiante del paso de una época a otra.

Dicho marco ha sido ampliamente abordado por la doctrina y citada por la jurisprudencia, plasmando una distinción entre aspectos subordinados y autónomas, siendo algunos evocados con frecuencia: primero, la sujeción a la organización jerárquica de la empresa empleadora; segundo, el dar órdenes e instrucciones; tercero, verificar situaciones donde prevalezca la voluntad del empleador; cuarto, se ejerza el poder disciplinario, de dirección o sancionadora por parte del empleador al trabajador; quinto, exista una prestación personal continua, exclusiva, con sujeción a horarios y controles; sexto, sujetarse a un marco reglamentario interno; sétimo, exista la disponibilidad de la prestación; y, octavo, preste labor en un centro de trabajo específico, características propias de un trabajo tradicional – fordista.

**2.3.6.1. Continuidad de la prestación.** Deveali, (1964) sostiene que: “para que se pueda hablar de continuidad, en sentido práctico y jurídico, no es menester que el empleado trabaje todo el día, o sea durante la jornada laboral. La ley fija la duración máxima de la jornada laboral” (p. 432), sin embargo, no establece una duración mínima alguna. Por consiguiente, no se puede dudar de realizar un “trabajo continuado” aun cuando el horario de trabajo tenga una duración menor a la jornada máxima, como sería el caso de seis horas en lugar de las ocho legales o cuando el trabajo es prestado durante cuatro días de la semana, en lugar de los cinco o seis frecuentemente abordados.

En consecuencia, el concepto de continuidad resulta independiente del carácter absorbente y exclusivo de las prestaciones laborales, si bien el ordenamiento jurídico fija los límites máximos dentro de los cuales puede prestarse el trabajo durante cada día, cada semana y cada año, esto no excluye la posibilidad de que aquellas prestaciones, no arriben a tales límites.

La continuidad no puede interpretarse como un aspecto físico, puesto que la continuidad presupone, simplemente periodicidad. “Es continuo el trabajo que se repite con regularidad periódica de acuerdo con las modalidades que le son propias, cada día o simplemente día por medio, cada semana o cada mes” (Deveali, 1964, p. 432)

En tal sentido, el periodo unitario que toma en cuenta no tiene trascendencia jurídica, siendo perfectamente equivalente prestar servicios durante la mitad de la jornada laboral o

solamente durante los primeros tres días de cada semana. Lo configurador de este elemento “no es la unidad de tiempo que se adopta, ni la duración del trabajo que se ejecuta (...), sino el hecho de que tal trabajo tendrá que volver a prestarse durante los periodos sucesivos. Poco importa si semanales, mensuales o anuales” (Deveali, 1964, p. 432).

Resulta insoslayable que esta continuidad no siempre está referida a una prestación diaria del servicio, pues de lo contrario no existiría contratos de trabajo utilizados por temporadas, donde es evidente los largos lapsos de inactividad en la prestación, pues aquella se ve pausada en determinadas épocas del año por la propia naturaleza de la prestación, sin embargo, se realiza las mismas tareas durante todo el periodo laborado, por lo que se debe atender al “desarrollo de tareas, conforme al giro y modalidad de la empresa, que denoten periodicidad y uniformidad respecto del factor tiempo” (Deveali, 1964, p. 431)

En consecuencia, la continuidad del vínculo se opone a lo transitorio o accidental de la prestación, pero para determinar la continuidad de la prestación no se limita a tres meses de antigüedad sino que corresponde verificar las características del oficio u profesión, la naturaleza de la labor y la vinculación jurídica de las partes, atendiendo a las particularidades de cada caso en concreto, pues lo significativo es que el tipo de tareas y su formas o modo de prestación se adhiera a la actividad normal del empleador, en tanto exista una relación de dependencia; sin embargo, resulta necesario recalcar que el desarrollo de una labor discontinua no va en desmedro de la estabilidad dentro de una relación laboral, pues aquel argumento resulta incongruente con los contratos de trabajo temporales o de intermitentes.

**2.3.6.2. Exclusividad.** La posición optada por los órganos jurisdiccionales de las épocas de antaño, señalaban que no era amparable el reconocimiento del vínculo laboral a alguien que prestaba solo una parte de su fuerza de trabajo, pues esta se veía disgregada en otros empleos; sin embargo, esta posición ha ido variando a través del tiempo, bajo la consideración que no es necesario vincularse de forma exclusiva con un único empleador, en la medida que basta que se realice una actividad de forma preponderante o considerable, siendo aceptable la prestación simultánea de una labor, siempre que se cumpla con los requisitos esenciales de un contrato de trabajo tradicional.

Un trabajador, puede laborar para una persona natural o jurídica, en la mitad del día, y en la otra mitad, para otra persona completamente distinta y se siga hablando de exclusividad de la prestación, esto, porque durante cada lapso de prestación, el trabajador dispuso su fuerza de labor para cada empresa de forma exclusiva, por lo que no se trata de una prestación simultánea, sino una prestación sucesiva, situación que resulta amparable si se habla de exclusividad en la prestación. Deveali, (1964) concluye que “a pesar de que normalmente el contrato de trabajo lleva la nota de exclusividad, no es necesario que ella exista para caracterizarlo” (p. 435).

## **2.4. La Inspección Laboral**

El Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) es “un conjunto de recursos y capacidades institucionales cuya articulación tiene por finalidad contribuir al cumplimiento del

ordenamiento jurídico laboral (...), en la búsqueda de combatir la informalidad laboral y proteger los derechos laborales de todos los trabajadores asalariados” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 15)

En un estado social de derecho, el Estado vela por el cumplimiento de las obligaciones labores a través de la denominada “inspección del trabajo”, que es ejecutada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), creada por la Ley N.º 29981, en diciembre del 2013. Aquel, es el organismo técnico principal del Sistema de Inspección del Trabajo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de “promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo; (...) ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de competencia” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 15).

Esta situación es de suma importancia, porque de dicha inspección realizada por el funcionario de Sunafil, se va a lograr determinar con el acta que este levante si realmente existe o no subordinación y dependencia entre el prestador del servicio y la empresa contratante; esto quiere decir, que de judicializarse, el juez de trabajo deberá establecer si existe o no la desnaturalización del contrato y por ende si el trabajador contratado bajo el sistema de locación de servicios puede o no ser insertado a la empresa como un trabajador ordinario.

#### ***2.4.1. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral***

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), es el órgano principal del Sistema de inspección del trabajo, al tener la función principal de ejecutar la función inspectiva y en ejecución de sus funciones velar por los derechos sociales que pudiese tener los trabajadores y que podrían estar siendo limitados o negados por el empleador.

La función inspectiva comprende “el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar orientación y asistencia técnica.” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 15)

La Sunafil al ser el órgano principal posee funciones como autoridad del Sistema de Inspección del Trabajo y funciones como ejecutor de la inspección, siendo estas últimas pertinentes para la presente investigación, se pasa a detallarlas:

- “Promover, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales ejecutando las funciones inspectivas de acuerdo con lo establecido en la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
- Ejecutar el Plan Anual de Inspección del trabajo (PAIT) en el ámbito de su competencia.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales.

- Fomentar y brindar el apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada a los empleadores y a los trabajadores de las empresas, dentro del ámbito de su competencia.
- Realizar actividades de capacitación, promoción y difusión para el cumplimiento de las normas sociolaborales, de acuerdo con el Pla Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de su competencia inspectiva.
- Otras funciones ejecutivas dispuestas en la Ley y normas reglamentarias.” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 16-17)

#### **2.4.2. *Inspectores de trabajo***

Los inspectores de trabajo son servidores públicos que gozan de autonomía técnica y funcional en el ejercicio de sus funciones, encontrándose investido de dar fe en todo acto de inspectivo realizado, esto es, que se presumen ciertos, por constituir su acta de inspección un instrumento público y su invalidez o ineficacia solo podrán ser tachados o impugnados en la vía administrativa o judicial que corresponda, caso contrario dicho documento tendrá pleno valor probatorio dentro de un proceso administrativo o judicial. Ahora, de acuerdo con la Ley

General de Inspección del Trabajo, existen tres tipos de inspectores: los supervisores inspectores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares.

**2.4.2.1. Facultades inspectivas:** Los inspectores de trabajo tienen diferentes facultades para constatar los hechos materia de inspección, encontrándose facultados para:

1. “Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. (...) Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación puede perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.
2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.
3. Practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 44-45).

Entre las diligencias principales realizadas por los inspectores de trabajo, se encuentran:

- “Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.
- Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los inspectores los podrán entrevistar a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.
- Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquier sujeto incluido en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.
- Examinar y obtener copias de la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación, tales como: libros, registros, programas de informáticos y archivos en el soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del seguro social, planillas y boletas de pago de remuneraciones, documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, declaración jurada del impuesto a la renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección.
- Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a sus representantes” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 45)

### **2.4.3. *El procedimiento de fiscalización y sanción.***

Sunafil a través del procedimiento de fiscalización y sanción busca verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de no ser así se procede a sancionar a la parte infractora. Este procedimiento posee tres etapas diferenciadas: i) etapa de fiscalización, ii) etapa de instrucción y iii) etapa sancionadora.

**2.4.3.1. Etapa de fiscalización.** Es una etapa previa al procedimiento sancionador, donde se realiza las actuaciones inspectivas o investigación dirigida a verificar el cumplimiento o no, del ordenamiento sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, para ello dentro de esta etapa se advierte los siguientes procedimientos:

**A. Acciones previas.** “son actividades o diligencias que pueden realizarse antes del inicio de las actuaciones de investigación o comprobatorias, y comprenden el módulo de gestión de cumplimiento, la conciliación administrativa, entre otras actividades (...) según lo determine la Sunafil” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, pág. 39). Esta etapa puede ser efectuada por personal inspectivo o personal administrativo designado para este fin. El módulo de gestión de cumplimiento, se origina por una denuncia, y “consiste en la verificación o constatación de hechos o documentos” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 39), a través de una carta, se le comunica a l empleador los hechos denunciados, solicitando se informe el cumplimiento de

las obligaciones sociolaborales, la cual al ser evaluado por el personal competente, se informa para proseguir con el inicio o no de una orden de inspección. Cabe resaltar que estas acciones no son obligatorias en todos los casos.

**B. Inicio de la etapa de fiscalización.** Esta es de oficio y como consecuencia de una orden de inspección, la cual es un documento que contiene una orden de verificación de un determinado sujeto determinado o bien a un área geográfica delimitada, actividad económica u otro; contiene una secuencia numérica que queda registrado en el Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe resaltar que aquellas, “no es notificada al empleador fiscalizado, sin embargo, puede ser exhibido a solicitud de los administrados o accederse a ella mediante el acceso al expediente” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 41). Esta etapa se inicia por las siguientes circunstancias:

- “La presencia de una denuncia por cualquier administrado, y particularmente entre ellos, por los trabajadores o las organizaciones sindicales. La denuncia debe tratar sobre hechos constitutivos de infracción a la legislación sociolaboral o de la seguridad y salud en el trabajo.
- Una orden de las autoridades competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.

- Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo, la misma que atenderá a los planes, programas u operativos dispuestos por las autoridades del Sistema.
- Una petición razonada de otros órganos del sector público o de los órganos judiciales, en las que deben determinarse las actuaciones y su finalidad.
- Por iniciativa de los inspectores, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o pueden ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.”  
(Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 40)

**C. Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias.** Es la subetapa principal de la fiscalización, pues son efectuadas por los inspectores de trabajo para verificar si los empleadores cumplen las normativas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo. Estas se desarrollan mediante las siguientes modalidades:

- **“Visita de inspección.** Se realiza a los centros o lugares de trabajo, pueden realizarse sin previo aviso por uno o varios inspectores. Puede extenderse el tiempo necesario y efectuarse más de una visita sucesiva.
- **Comparecencia.** Consiste en la exigencia de la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspeccionado ante el inspector del trabajo en la oficina pública que se señale. Tiene como fin que se aporte la documentación que se requiere y que se hagan las aclaraciones pertinentes.

- **Comprobación de datos.** Verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del sector público. Si hay indicios o incumplimientos se complementará con la visita a la comparecencia.
- **Requerimiento de información.** Consiste en el pedido de información documentada sobre el cumplimiento de obligaciones del sujeto inspeccionado. Por medio de sistemas de comunicación electrónica conforme lo regule la Sunafil” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 43)

**D. Medidas inspectivas.** Si en las actuaciones de investigación se advierte la comisión de infracciones, los inspectores deben emitir “medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área (...) o unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas u otras que la legislación les habilite a tomar, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objetos de fiscalización” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 46).

**E. Acciones complementarias.** De forma complementaria a las medidas inspectivas, la autoridad competente en la inspección de trabajo puede:

- a. “Ordenar el seguimiento y control del cumplimiento de las medidas inspectivas, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.
- b. En el caso de las obligaciones laborales y de seguridad social, se podrá requerir que el sujeto inspeccionado garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de estas obligaciones.
- c. Cuando se estime que las infracciones sociolaborales constatadas pueden ser constitutivas de incumplimientos a las normas de seguridad social o tengan efecto en la protección social de los trabajadores afectados, se podrán en conocimiento de los organismos públicos y entidades competentes, por el cauce jerárquico correspondiente, a efectos de que puedan adoptarse las medidas que procedan en dicha materia. (...)
- d. Disponer la implementación de planes de formalización los que serán preferentemente destinados a las micro y pequeñas empresas. Estos planes fijan plazos para el cumplimiento de las normas sociolaborales, incluir medidas de promoción, capacitación de trabajadores, asesorías al empleador, participación en programas estatales para las micro y pequeñas empresas, entre otras. Para su aplicación se requiere la aceptación de empleador.” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 46-47)

**F. El acta de infracción.** Se emite ante la vulneración de las normas sociolaboral o impedir la labor inspectiva, debe cumplir con la formalidad prescrita para que su contenido goce de fe pública, teniendo fuerza probatoria los hechos comprobados por los inspectores, sin perjuicio de que las partes aporten pruebas en beneficio de sus intereses para vencer la presunción. Con la emisión de esta acta, se da inicio al procedimiento administrativo sancionador, remitiéndose todos los actuados a la autoridad a cargo en un plazo no mayor de 15 días hábiles de emitido el acta, de no existir o corroborarse infracción alguna que se materia de sanción, se emitirá el informe que pone fin a las actuaciones inspectivas.

#### **2.4.3.2. Etapa de instrucción.**

**A. Inicio de la fase de instrucción.** Se inicia con el acta de infracción emitida por inspector y dirigida al instructor, quien es un funcionario de la Intendencia Regional de Lima Metropolitana de la Sunafil, quien se encarga de que el acta de infracción cuente con todos los requisitos establecidos en el artículo 54° de la Ley General de Inspección del Trabajo, luego de ello se notifica al presunto infractor un documento que consta con los siguientes elementos:

- “Actuaciones inspectivas: hacer referencia a la orden de inspección y el acta de infracción, precisando respecto de esta última, el extremo sobre el cual hace suyo

su contenido, así como que dicha acta forma parte integrante de la imputación de cargos, y en ella se encuentran detallados los hechos imputados.

- Calificación de las infracciones y posibles sanciones.
- Medidas de carácter provisional: de ameritarse, se precisan las medidas de carácter provisional que se disponen. Asimismo, de haberse dispuesto medidas correctivas durante las actuaciones de investigación o comprobatorias, indicar si las mismas fueron o no cumplidas.
- Precisar quién es la autoridad sancionadora, así como la norma que le atribuye competencia; el plazo para hacer el descargo, que actualmente es de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la imputación de cargos. En estos descargos, el inspeccionado formula su defensa (alegatos, medios de defensa, etc) respecto de los hechos que se le imputan; y,
- Como anexo, se incluye el acta de infracción.” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 55)

**B. Descargos del administrado y diligencias complementarias.** El sujeto responsable tiene el plazo de 05 días hábiles para presentar los descargos correspondientes, luego de notificada la imputación de cargos, una vez, vencido el plazo de presentarlo o no hacerlo, “el instructor, si lo considera pertinente, realiza de oficio todas las actuaciones que sea relevante para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 55).

**C. Informe final de instrucción.** En este informe se declara la existencia de infracciones, o de ser el caso las conductas que constituyen una infracción, además de las normas que prevé la imposición de sanción y la sanción propuesta. Dicho informe se emite 10 días hábiles después del vencimiento del plazo de la entrega del descargo del sujeto responsable y se pone en conocimiento de la autoridad sancionadora en un plazo de 02 días hábiles contados desde su emisión. Este documento debe contener como mínimo lo siguiente:

- Antecedentes.
- actuaciones inspectivas.
- inicio del procedimiento sancionador.
- descargo del administrado.
- otras acciones de instrucción.
- competencia de la autoridad instructora.
- hechos constatados en la instrucción.
- análisis legal de los hechos materia de impugnación.
- propuesta de sanción o de archivo.
- medidas de carácter provisional.
- conclusiones y recomendaciones. (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 56-57).

#### **2.4.3.3. Fase sancionadora**

**A. Inicio de la fase sancionadora.** Las unidades competentes en esta etapa corresponden a la Subintendencia de Resolución de las intendencias regionales y de Lima Metropolitana de la Sunafil, quienes, una vez recibido el informe de instrucción, y los descargos respectivos emite la resolución de sanción correspondiente y dispone el archivamiento del proceso.

**B. Resolución de sanción.** En contra de esta resolución que impone sanción administrativa, la parte que no se considere conforme puede interponer los recursos impugnativos de apelación o reconsideración, sin embargo, el acto de inicio y trámite del procedimiento son inimpugnables.

#### **2.4.4. *El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)***

Según lo establecido en el artículo 15° de la Ley N.° 29981, el Tribunal de Fiscalización Laboral, es la última instancia administrativa y tiene por competencia resolver las causas elevadas a su instancia a efectos de su competencia. Sus resoluciones constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

“El recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone luego de resuelto procedimiento en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 60)

**2.4.4.1. Resoluciones y acuerdos de la Sala Plena del TFL.** Los pronunciamientos de la Sala Plena, corresponden a pronunciamientos que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la norma bajo su competencia y constituyen precedentes vinculantes o de observancia obligatoria por parte de los Inspectores y cuando así lo determinen, siempre y cuando no atente contra el núcleo esencia de lo expresado en la normatividad con rango de ley o decreto supremo.

“Si bien inicialmente estas resoluciones se han dado como pronunciamientos que buscaban interpretar aspectos controversiales, sin la necesidad de que exista un recurso de revisión de por medio (...), actualmente el Tribunal viene expidiendo estas con motivo exclusivo de recursos de revisión sometidos bajo su competencia.” (Matallana Ruiz, Toyama Miyagusuku, & Vinate Recoba, 2023, p. 68).

## **2.5. La Tecnología en las Relaciones Laborales**

El uso de la tecnología en las relaciones laborales se encuentra íntimamente relacionado, pues el trabajo comúnmente abordado es simplemente producto de la evolución tecnológica vivida, siendo las primeras manifestaciones el maquinismo y la Revolución Industrial, situación que se replica en nuestro presente, dado el uso masivo y desproporcional de tecnologías de la información y comunicación (TIC), que forma parte de las nuevas relaciones laborales de nuestro siglo.

Las relaciones laborales se han vuelto más complejas a la visión que se tenía hace algunos años, dado que esta se encuentra en constante transformación, en la presente investigación, corresponde al análisis de la relación existente entre los aplicativos y las personas contratadas para prestar un servicio, en la medida que el primero comprende un sinfín de probabilidades determinadas por un algoritmo, que no existe por su propia preeminencia, sino que aquellas son implementadas bajo indicadores programados por empresarios que alimentan el sistema.

“La Organización Internacional del Trabajo en este punto postula un enfoque de la inteligencia artificial que se encuentre “bajo control humano”, lo que implica que las decisiones finales que impacten en el trabajo se tomen no por algoritmos sino por seres humanos.” (Putriano Rosas, 2023, p. 8-9), un punto a tener en consideración, si se pretende postular que lo acaecido en esta era digital, no corresponde a nuevas formas de trabajo sino a nuevas formas de hacer el trabajo.

La inteligencia artificial, son “máquinas que responden a simulaciones como los humanos, con capacidad de contemplación, juicio e intención, (...) son capaces de “tomar decisiones que normalmente requiere un nivel humano de conocimiento.” Tienen (...) “intencionalidad, inteligencia y adaptabilidad” (Putriano Rosas, 2023, p. 13). Por su parte, el algoritmo, elemento configurador de este sistema tecnológico, es, según la Real Academia Española (RAE), citada por Putriano Rosas (2023): “conjunto ordenado y finito de operaciones que permiten hallar la solución al problema.” (p. 13).

### 2.5.1. *La dirección algorítmica.*

La dirección ejecutada por este algoritmo se conceptualiza como “el proceso por el cual el uso de algoritmos y datos permiten seleccionar, dirigir, monitorear, sancionar al personal” (Putriano, 2023, p. 13).

La doctrina establece tres principales aspectos determinantes en la dirección realizada por los algoritmos: “i) asignar una actividad concreta y a partir de ello permitir que la inteligencia artificial evalúe la ejecución de la misma por parte de la persona; ii) asignar tarifas por medio de la gestión algorítmica, con variación de los precios de los servicios en función de los picos de demanda, a modo de precios dinámicos; iii) evaluar el rendimiento del personal, objetivo que supondrán mediante la inclusión de sistemas de evaluación sobre los ya existentes, en caso nos encontramos en ese supuesto” (Putriano, 2023, p. 14).

Asimismo, Putriano Rosas (2023) advierte tres aplicaciones de la dirección algorítmica a la gestión empresarial vinculada a las relaciones laborales:

- a. *Selección de trabajadores.* Los algoritmos analizan el contenido de los CV presentados por los candidatos en menor tiempo y por ende a un menor costos, verificando la información pública del postulante en internet, redes sociales, a efectos de conocer sus hábitos, preferencias políticas, gustos en cuanto a películas, pudiendo destacarse a quienes carezcan de hábitos de vida o posiciones incompatibles con la empresa a la que se está postulando.

- (...) Pero pueden darse situaciones discriminatorias en los procesos de selección de personal (...) mediante algoritmos (...).
- b. *Gestión de trabajo.* Existen programas informáticos que deciden la cantidad de trabajadores que laboran en cada tienda física de ropa o comida para tender al público en cada momento del día, (...). Asimismo, el algoritmo puede asignar horas de trabajo, decidir rutas de reparto en empresas de mensajería, pudiendo esto también ocurrir en servicios de consultoría, diseño, informática, arquitectura, mediante sistemas informáticos que deciden el tiempo que debe dedicarse a cada tarea. Añade Todolí que “(...) otras funciones típicas de la dirección de la empresa puede realizarlas (...) un algoritmo, como determinar ascensos, derechos a bonus, cambios de funciones, despidos, etc (...)”.
- c. *Control y vigilancia.* Sistemas de videovigilancia, (...) programas espía, GPS incrementan indubitablemente al poder de dirección empresarial. Sin embargo, los datos que se obtienen adquieren un gran valor cuando son procesados por los algoritmos. Trabajos como el call center suelen ser monitoreados de manera intensa, en particular, en lo relativo al número de llamadas atendidas, su duración, pausas, contenido de las mismas en base al análisis de las pausas en la voz o el tono empleado. Lo mismo ocurre con el uso de las computadoras, pues puede controlarse las pulsaciones del teclado, del mouse, correos electrónicos remitidos y enviados. (...)

- d. *Controlar a otras empresas contratistas o franquiciadas.* Otra de las funciones de los algoritmos es la dirección estandarizada de los trabajadores de las otras empresas en red. Un ejemplo de este caso es lo que ocurre en Amazon, habiéndose detectado por la inspección del trabajo en Barcelona que emplea su propio algoritmo para determinar las rutas a seguir por el personal de los transportistas de las empresas subcontratadas para el reparto. (p. 15-16)

Bajo estos parámetros es indubitable que nos encontramos ante un mecanismo que reta el modelo tradicional de las relaciones laborales, basadas en la bilateralidad de la prestación, sin embargo, en esta nueva era de predominio de la inteligencia digital, se varía los “esquemas de organización de la fuerza de trabajo” (Putriano, 2023, p. 20), donde se expanden las partes intervinientes, existiendo una trilateral, “en la cual participan una empresa principal, cliente o usuaria del servicio, una empresa contratista o que en ocasiones asume el rol de suministradora de mano de obra y unos trabajadores que se hallan subordinados a la usuaria” (Putriano, 2023, p. 21).

### **2.5.2. Plataformas de economía colaborativa**

La economía colaborativa es un modelo de negocio que permite el intercambio de bienes o servicios a través de una red digital, a fin de satisfacer las necesidades en común de una empresa y clientes, poniendo en contacto unos con otros de forma rápida y sencilla. A este nuevo modelo de negocio, se le denomina “on demand” o “gig economy”.

Dinegro Martínez (2021) refiere que este modelo “se basa en las prácticas sociales de compartir, colaborar y cooperar” (p. 13) añade que “estamos ante un fenómeno de consumo colaborativo en el que a través de una aplicación informática (apps o páginas web) se facilita el intercambio de bienes o servicios entre sujetos particulares, maximizando bienes escasamente utilizados y compartiendo costes con terceros.” (Dinegro Martínez, 2021, p. 13)

“La doctrina estadounidense denomina a este nuevo modelo de negocio como uber economy o crowdwork offline específico, el cual implica que un servicio (...) típicamente ejecutado por un trabajador sea asignado hacia un gran número de individuos (...)” (Putriano Rosas, 2023, p. 21), lo cual es una consecuencia lógica del uso de nuevas tecnologías que permiten un alcance masificado a todo quien posee un teléfono inteligente.

El problema evidenciado durante la época de cuarentena producto del covid-19, contribuyó al incremento del servicio de entrega de alimentos a domicilio, transformando los comportamientos habituales de la población en cuenta a la comercialización de productos.

### ***2.5.3. La economía colaborativa en el Perú***

En el Perú existen diversas plataformas utilizadas para actividad de reparto de comida o transporte, de las cuales cada una de ellas, cuenta con particularidades en cuanto a quien aporta los materiales para brindar el servicio, la asignación de tareas, el precio, formas de pago, programa de horas en el día, consecuencias de rechazar los encargos y la geolocalización, por

lo que no se puede hablar de una forma totalizadora que abarque el sinfín de plataformas digitales, sin embargo, todos estos sistemas cuentan con una característica común, un aplicativo móvil que dirige al prestador, pues “se valora mucho al cliente, por lo que se pide al finalizar el servicio, que se califique al proveedor, pudiendo en muchos casos dejar de asignar servicios a quienes obtengan una puntuación baja” (Putriano Rosas, 2023, p. 32)

En el mercado peruano, hasta agosto del 2024, se advierte la presencia de plataformas de reparto como Pedidos Ya, Rappi, Yango, Cabitify, Uber, Didi Food y Chaski (plataforma de origen peruano).

Dentro del ámbito nacional existe pronunciamiento de sedes administrativas, del Ministerio de Transporte y Comunicaciones y el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de Protección de la Propiedad Intelectual, que buscan dar alcances de una conceptualización de este tipo de economía, de ellas se aprecia lo siguiente:

- Resolución 084-2020/SDC-INDECOPI,2020, señala que este tipo de empresas se especializan en la intermediación de servicios, es decir su modelo de negocio permite facilitar el intercambio de bienes y servicios entre individuos, utilizando las nuevas tecnologías o medios tecnológicos que conecten al demandante y ofertante. En mérito a esto último, se considera a este tipo de negocio como una plataforma bidireccional, dentro del espacio virtual, ofrecido por un actor económico que facilita la interacción entre diversos grupos de personas en un espacio indeterminado y en tiempo real, con

la finalidad de contactarse entre sí y realizar transacciones. Este tipo de negocio, se traduce en ahorros de costos tanto en la transacción, en la búsqueda, en la negociación del contrato y coordinación.

- Resolución 099-2015/CD1-INDECOPI,2015, numeral 4.2.3 se señala que, las empresas que comercializan aplicaciones que ofrecen el servicio de transporte no gestionan el servicio, sino que sitúan al transportista en un tiempo y espacio determinado para que el cliente pueda, de una manera rápida y casi automática, acudir a ellos.

#### ***2.5.4. Posición doctrinal del escape del trabajo tradicional***

Hasta el momento, la subordinación o dependencia era observable tanto por magistrados como académicos en lugares específico, generando una validación en cuanto a la separación de un trabajo dependiente con un trabajo independiente se refiere; no obstante, en los últimos años se ha ido desdibujando la frontera entre ambos tipo de trabajos, esto a consecuencia de una abierta flexibilidad laboral, trabajo a distancia, tercerización, cambios tecnológicos, crisis sindical, la automatización del servicio, entre otros, “nos encontramos en una realidad que cuestiona el modelo tradicional de “una empresa, un empleador” variando hacia esquemas de organización de la fuerza de trabajo, trilateral o triangular, en la cual participan una empresa principal, cliente o usuaria del servicio.” (Putriano, 2023, p. 21).

Ermida y Hernández, citadas por Putriano Rosas (2023), señalaron que el concepto de subordinación debe ser “interpretada con amplitud, agresividad y creatividad, de modo de alcanzar la hipótesis de simulación, irrealidad y fuga” (p. 33).

### **2.5.5. *Jurisprudencia internacional***

#### **A. Bélgica:**

**Dossier N.º 187-FR-20200707**, de fecha 26 de octubre de 2020. El Tribunal Belga la “Commission Administrative de reglement de la relation de travail” determinó que un conductor de Uber no era un trabajador independiente, sino que debido a la forma en que aquel prestaba el servicio, era en realidad un empleado. En él la Comisión evaluó que el trabajador no asume ningún riesgo financiero, no tiene poder de decisión en la fijación de tarifas, indicó que aunque tiene la posibilidad de subcontratar a otro, no puede ser reemplazado en la realidad, en la medida que la cuenta es intransferible y personalísima. Señala que, aunque el conductor cuenta con un número comercial para conducir, para el consumidor final, él no es un trabajador independiente, pues él coordina directamente con la empresa el recorrido, y no decide quién es el conductor, más aún paga la tarifa directamente a Uber. Finalmente indica, que si bien el trabajador decide su horario de trabajo, esta libertad es limitada, en la medida que debido al control que ejerce la empresa sobre aquel, existe un riesgo de desconexión por rechazar pedidos, evidenciando una falta de libertad organizativa por parte del trabajador, en la medida que no puede desobedecer las instrucciones una vez que el recorrido inició, menos aún estas tarifas no son establecidas por su cuenta.

## **B. Brasil**

**RR-1000123-89.2017.5.02.0038**, de fecha 05 de febrero de 2020, emitido por el Tribunal Superior de Trabajo. Caso Marcio Vieira Jacob vs Uber do Brasil. En este proceso, el Tribunal de manera unánime determinó que no existía una relación de trabajo entre las partes, puesto que, el conductor podía desconectarse de la aplicación sin ninguna limitación, teniendo la facultad de establecer su propia rutina, horario de trabajo, lugar de trabajo y números de clientes en el día, siendo la aplicación un medio de intermediación digital con el cliente.

## **C. Canadá**

**Caso N.º 1346-19-R**, el Concejo de Relaciones Laborales de Ontario emitió sentencia en fecha 25 de febrero de 2020, formando parte del litigio el Sindicato canadiense de trabajadores postales (Canadian Union of Postal Workers - CUPW) y Foodora inc. En este proceso el Tribunal determinó que los mensajeros si bien eran propietarios de las herramientas usadas para prestar el servicio como bicicleta y casco, otras como el teléfono y bolsa de entregas debían seguir las especificaciones de la empresa; además que la herramienta más importante era entregada por la empresa Foodora, el aplicativo móvil. Asimismo, se concluye que, los mensajeros no son emprendedores, pues si quieren aumentar sus ingresos deben someterse a las normas y restricciones de Foodora, no pueden publicitar sus servicios ni sus

habilidades al no vender sus servicios en el mercado general, menos aún relacionarse con los clientes o percibir pagos mayores a los dispuestos previamente, salvo propinas.

Agrega que, si bien los ciclistas gozan de un cierto grado de flexibilización en la ejecución de su labor, esta es controlada por el algoritmo de la aplicación, la cual se encuentra configurada para proteger los intereses comerciales de la empresa, la cual se evidencia en los incentivos y prohibiciones impuestas que limitan el comportamiento de los mensajeros. Otro punto importante, que se desarrolla en la presente, es que el trabajo prestado por los mensajeros no requiere de habilidades profesionales.

#### **D. Chile**

**Rol N.º 395-2020.** Caso Alvaro Felipe Arredondo Montoya vs Pedidos Ya Chile SPA. En este proceso, el Tribunal de Apelaciones de Concepción emitió sentencia en fecha 05 de octubre de 2020. La controversia gira en torno a un presunto despido injustificado que fue ejecutado por la empresa Pedidos Ya a un repartidor, para ello, analizó en primer lugar la existencia de una relación de trabajo entre las partes, encontrando que Pedidos Ya somete a sus trabajadores a un proceso de selección, revisión de antecedentes y capacitaciones, obligándolos a llevar el distintivo de la empresa en chaquetas, camisetas y la caja de comida, además de ejercer control sobre la prestación de aquellos, a través de un sistema de calificación de desempeño de sus tareas, ocasionando que ante una baja calificación por demoras en la entrega o cancelación de pedidos, conduzcan a disminuir la calificación, no tenga acceso a

mejores turnos, suspenderlos de la aplicación o desactivarlos; por el contrario, si realizaban una prestación continua y puntual, se le asignaba mayores puntuaciones y mejores turnos, pues los turnos son determinados en base a las calificaciones. Además, cada entrega es asignada por el aplicativo, y es este último quien establece la tarifa a cobrar, por lo que concluye la existencia de subordinación en la prestación del demandante, y consecuentemente la configuración de un despido injustificado.

#### **E. Países Bajos:**

**El caso de Deliveroo vs Federation of the Dutch Trade Movement (FNV)**, el Tribunal de Apelaciones de Ámsterdam, determinó que los mensajeros de Deliveroo son empleados, en cuanto la empresa tenía la posibilidad de control sobre aquellos, la función de los mensajeros es principal en el negocio de Deliveroo, si bien pueden decidir la ruta a tomar, esto no se ve como independencia suficiente, ya que los que conducen camiones con frecuencia tiene independencia similar, además que la empresa tiene un control unilateral sobre los salarios que perciben, y el cronograma de pago, lo que apunta a la existencia de un vínculo laboral entre las partes.

#### **2.5.6. *Indicios de subordinación en las plataformas de economía colaborativa***

Dinegro Martínez (2021), indica que: “si bien estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades

que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario” (p. 15).

En base a la jurisprudencia antes referida, se advierte los siguientes indicios de subordinación a través de las plataformas de economía colaborativa:

- Una prestación personal por parte de los repartidores, mensajeros y conductores.
- La actividad prestada por los repartidores, mensajeros y conductores es una actividad principal de la empresa
- La actividad prestada no pertenece a un giro técnico ni profesional, sino en micro-tareas.
- Los prestadores del servicio no son “emprendedores” o “independientes”, pues se sujetan a la unidad organizativa de la empresa, lo que se evidencia en que, para generar ingresos deben acatar las órdenes e instrucciones brindadas, los clientes no los perciben como trabajadores independientes, sino como trabajadores de la empresa, al realizar las coordinaciones del pedido directamente con la empresa.
- Las remuneraciones no son fijadas por los repartidores, mensajeros o conductores, sino que la Empresa es quien determina la cantidad de pago y el cronograma de pago, situación que no es materia de negociación por parte de los prestadores.
- Poseen una libertad restringida, pues para percibir un ingreso aceptable deben de seguir las indicaciones de la empresa, predeterminadas en el algoritmo del aplicativo móvil que los dirige mediante un sistema de beneficios, esto es, que le otorga mejores

horarios de reparto a quienes no rechazan pedidos, llegan a tiempo, y realizan una prestación continua, de no ser así, se le restringe el acceso a la plataforma, generando una especie de suspensión de labor o de despido al bloquear la cuenta de forma definitiva.

- La empresa les otorga la herramienta principal para el cumplimiento de sus funciones, que corresponde al software o aplicativo móvil que indica destino, horarios, rutas, precio, entre otros.
- Si bien el prestador del servicio, pone a disposición una motocicleta, bicicleta, vehículo, caja de comida o bolsa de mensajería, estos deben seguir con las indicaciones presentadas por la empresa, como en el caso de Uber que, solo acepta vehículos producidos en los últimos años.
- Los prestadores deben usar chalecos, camisetas, stickers, bolsas, protectores de celulares, que llevan el logotipo de la empresa.
- Los empleadores utilizan el aplicativo móvil para geolocalizar al prestador del servicio, y control su prestación pues al considerar que tomó una ruta “inapropiada”, o no llegó en el tiempo previsto, se le aplica sanciones como otorgarle bajos puntos y por ende no permitir que acceda a una remuneración considerable, bloquear las cuentas por horas, o de forma indefinida.

Asimismo, es de precisar que, si bien en el Perú no existe hasta la fecha algún pronunciamiento judicial sobre los trabajadores a través de plataformas de la economía

colaborativa, existe diferentes estudiosos de la materia que proponen los siguientes indicios de subordinación, aunados a los previamente citados:

- “La prestación se realiza dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o determinado por la plataforma digital” (Dinegro Martínez, 2021, p. 57).
- “La prestación es de cierta duración y tiene cierta continuidad que requiere la disponibilidad del prestador del servicio (mantenerse conectado al aplicativo)” (Dinegro Martínez, 2021, p. 57).
- “La contraprestación por el servicio constituye la única o la principal fuente de ingresos del prestador” (Dinegro Martínez, 2021, p. 57).
- “No existe riesgos financieros para el prestador. No son socios” (Dinegro Martínez, 2021, p. 57)
- La ajeneidad de la marca. “Al utilizar una marca ajena poco importa el trato directo que el trabajador tenga con los clientes, pues quien se beneficiará -o perjudicará- en última instancia es el titular de la marca, lo cual es signo de una relación laboral y no de autonomía, pero además, como agrega el mismo autor, la interposición de una marca entre el prestador de servicios y el cliente, impide que aquel actúe en nombre propio en el mercado” (Boza Pro & Briones Zegarra, 2021, p. 64).
- La ajeneidad del servicio. “el “know how” del negocio o, lo que es lo mismo, de la información de cómo funciona este (como clientes, rutas, costos, evaluaciones, etc) y que resulta esencial para poder prestar el servicio la tiene de manera exclusiva la

empresa propietaria o administradora de la plataforma” (Boza Pro & Briones Zegarra, 2021, p. 66)

- “Se pide a los clientes que califiquen a los choferes, repartidores y, a partir de esas evaluaciones, lo que supone una forma de control indirecto, y de la información que se tiene del rechazo de las solicitudes de servicios, se establecen rankings y algoritmos que permiten al dueño o al administrador de la plataforma realizar el reparto de las rutas y los encargos según sus necesidades, prefiriendo implícitamente a unos conductores y repartidores respecto de otros” (Boza Pro & Briones Zegarra, 2021, p. 66)

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

El trabajo en cuestión tiene por fundamento un estudio cualitativo, analítico y descriptivo, en la medida que se hará un análisis completo de las características propias de la prestación de los servicios brindados por los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa en el distrito de Bellavista, Callao durante el año 2024.

#### **3.2. Ámbito temporal y espacial**

##### **3.2.1. *Ámbito Temporal:***

La presente investigación se perfecciona con la información obtenida durante el año 2024.

##### **3.2.2. *Ámbito Espacial:***

La presente investigación se perfecciona y ejecuta en el ámbito geográfico ubicado en el territorio de la Provincia Constitucional del Callao durante el año 2024.

#### **3.3. Variables**

En esta investigación, la muestra comprende a 04 repartidores que prestan servicios a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao.

### **3.3.1. *Variable independiente:***

Indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores.

### **3.3.2. *Variable dependiente:***

A través de plataformas de economía colaborativa

## **3.4. Población y muestra**

El universo de estudio se compone por todos los repartidores de comida que prestan servicios a través de las plataformas de economía colaborativa, dentro del distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao.

La muestra, como “la parte de la población que vamos a obtener información con la finalidad de conocer el universo/población” (Vallejos 2012, 295), en nuestra investigación se utilizará una muestra probabilística simple que corresponde a 4 repartidores que prestan servicio a través de las plataformas de Rappi, PedidosYa, DiDi Food y Yango.

Las informaciones recabadas mediante las Guías de entrevistas como fuente directa y objetiva proporcionadas por los repartidores son importantes, pero, a su vez resulta necesario la participación de especialistas y expertos, entre ellos a profesionales abogados especializados en derecho laboral, funcionarios Judiciales Especializados en materia Laboral, quienes en su

oportunidad nos entregaron valiosas informaciones mediante las guías de entrevista, donde de manera directa y objetiva enriquecieron el panorama jurídico de los repartidores.

### **3.5.Instrumentos**

En el presente, se ha utilizado la Guía de Entrevista como el instrumento idóneo para desarrollar la investigación de tipo descriptiva, a fin de obtener la data necesaria.

En ese sentido, para la medición de la variable de estudio, se utiliza un cuestionario de 06 preguntas a los repartidores de diversas empresas de economía colaborativa, que laboran dentro del distrito de Bellavista en la Provincia Constitucional del Callao y 07 preguntas a los especialistas en el tema que comprende a jueces y persona jurisdiccional de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Provincia del Callao.

### **3.6.Procedimientos**

Las preguntas se encuentran orientadas a conocer aspectos específicos de las variables, con interrogantes claras, precisas y abiertas. A través del desarrollo de la investigación, al recabar información que tiendan a determinar la existencia o no de la desnaturalización del contrato.

Para realizar las entrevistas a los repartidores de delivery se realizó el siguiente procedimiento:

- Ubicar puntos de comercio masivo dentro de la Provincia Constitucional del Callao, donde circulan repartidores motorizados con regularidad, entablar conversación con ellos, explicándoles la investigación que realizo y de esta manera, proceder a realizarle una entrevista.
- Una vez aceptada la entrevista, procedí a iniciar la grabación de audio con mi teléfono móvil, e iniciar las preguntas la cual consta de 05 ítems, transcritas y firmadas por cada entrevistado.
- Culinadas las preguntas, analicé cada una de ellas en el siguiente apartado.

Para realizar las entrevistas al personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao.

- Acercarme a la Corte Superior de Justicia del Callao, e identificar a los Magistrados y personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral.
- Al identificarlos y ubicarlos en sus puestos de trabajo, procedí a presentarme como estudiante de la Universidad Federico Villarreal y reseñarles la problemática materia de estudio.

- Luego de una breve charla respecto a sus criterios jurídicos, y conocer sus puntos de vista, procedía a entregarles la guía de preguntas con la promesa de que sería abordada expresando sus opiniones críticas y reales.
- Posterior a ello, les otorgué uno minutos para completar el cuestionario y procedieron a firmarlos y entregármelos.

### **3.7.Análisis de datos**

La entrevista ha sido realizada con preguntas diseñadas para conocer aspectos específicos de las variables, evidenciando resultados que se reflejarán en la presente tesis.

## IV. RESULTADOS

Dado que la presente investigación corresponde a una de tipo cualitativa, las entrevistas realizadas y la observación han sido los instrumentos principales para vislumbrar un mayor panorama respecto a los indicios de subordinación existentes en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao en el año 2024, además de servir de elemento principal para obtener mayores referencias respecto a si su prestación corresponde a un trabajo autónomo o subordinado, buscando dar respuesta al objetivo general y específico de la presente.

Esta problemática es abordada en la presente investigación de forma descriptiva-analítica, y tiene como sustento las entrevistas realizadas a dos (02) Jueces Especializados de Trabajo, los cuales serán codificados de la siguiente manera: J1 y J2, tres (03) asistentes de juez, que serán codificados como E1, E2, y E3, y cuatro (04) repartidores a través de plataformas de economía colaborativa, quienes poseen los códigos R1, R2, R3 y R4, conforme se encuentra detallado en la Tabla 1 adjunto en los anexos. Los temas de entrevistas estuvieron referidas a dar respuesta a los objetivos de la presente investigación, cada profesional emitió una respuesta en base a sus conocimientos en la materia, así como la experiencia vivida, obteniéndose los siguientes elementos:

### **4.1.Categoría: Tipo de prestación**

Sobre la pregunta ante un eventual escenario en que un locador que presenta indicios de subordinación y presta servicios a más de una empresa, repercutiría de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral, los entrevistados J1 y E2 coinciden al considerar que prestar servicios a más de un empleador no repercute en la declaración del vínculo laboral pues consideran que es un hecho válido, los entrevistados J2 y E3 coinciden al considerar que prestar servicios a más de un empleador sí repercute en la declaración del vínculo laboral pues consideran que este hecho permitiría denotar autonomía en su prestación al no encontrarse sujeto a un horario de trabajo. El entrevistado E1 precisa que, en el sector privado la exclusividad puede ser consensuada, sin embargo, si existen indicios de subordinación evidentes en una prestación, expresa que no podría impedirle el laborar en más de una empresa.

Sobre la pregunta de los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista corresponde a trabajadores autónomos o subordinados los entrevistados J1, J2 y E2 coinciden al indicar que serían trabajadores subordinados. El entrevistado J1 indica que aquello deriva de la existencia de indicios razonables de subordinación, el entrevistado J2 indica que ello deriva al tipo de prestación que realizan, el entrevistado E2 reseña que existiría los tres elementos del contrato de trabajo, subordinación, remuneración y prestación personal. Por su parte el entrevistado E1 considera que serían trabajadores autónomos pues, pueden elegir los servicios a realizar de acuerdo a disponibilidad, al no encontrarse sujeto a un horario de trabajo o jornada laboral específica. Asimismo, la entrevistada E3 no afirma ni niega, pues considera que serían trabajadores subordinados

únicamente si prestan servicios para una sola empresa, dentro de un horario de trabajo y sujeto a fiscalización.

En cuanto a la pregunta de si firmaron un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, los entrevistados R1, R2, R3 y R4 coinciden al señalar que no firmaron ningún tipo de contrato.

De la pregunta referida si se consideran trabajadores autónomos, los entrevistados R1, R2, R3 y R4 coinciden al indicar que sí, pues eligen su franja horaria para recibir pedidos.

#### **4.2.Categoría: Indicios de subordinación**

Con referencia a la consulta de si es posible la existencia de indicios de subordinación en un espacio abierto, los entrevistados J1, J2, E1, E2 y E3 expresaron una respuesta positiva ante este elemento, coincidiendo en su apreciación. Los entrevistado J1 y J2 precisan que este elemento responde a los avances tecnológicos que traen consigo constantes cambios en la realidad, como el uso de GPS para supervisar las labores; los entrevistados E1, E2, y E3 coinciden en que las órdenes impartidas por un superior inmediato pueden encontrarse dirigidas a ejecutar la labor fuera de las instalaciones donde funciona una empresa.

Con referencia a la consulta sobre si el aplicativo móvil utilizado por las empresas de economía colaborativa para dar indicaciones al repartidor respecto a los lugares de recojo, lugar

de entrega, tiempo estimado, formas de pago y otros, es una herramienta de trabajo, los entrevistados J1, J2, E2 y E3 coinciden en afirmar que el aplicativo móvil es una herramienta de trabajo, pues precisan que a través de aquel se ejecutaría una especie de dirección y control por parte de la empresa, por su parte el entrevistado E1, considera que no lo es, en la medida que aquel correspondería a un medio de intermediación entre el comprador y el repartidor para brindar el servicio, la entrevistada E3 añade que las indicaciones proporcionadas a través del aplicativo móvil son inalterables y el prestador se encuentra sometido a su ejecución.

En cuanto a la consulta si el uso de la tecnología para geolocalizar a un prestador durante su prestación es un indicio de subordinación válido, los entrevistados J1, J2, E2 y E3 coinciden en afirmar que este tipo de mecanismos denotaría un indicio de subordinación válido al evidenciarse la facultad de fiscalización en el desarrollo de la prestación del trabajador, por su parte, el entrevistado E1 difiere de esta respuesta y considera que los mecanismos para geolocalizar al trabajador es una forma de gestionar el servicio y se realiza previa aceptación de la parte. Asimismo, la entrevistada E3 precisa que esta fiscalización denota un horario y zona determinada, el entrevistado J2 considera que se realiza un seguimiento a la ruta optada por el prestador, mientras que el entrevistado E2 considera que se fiscaliza la ubicación y desarrollo de la labor.

En cuanto a la consulta de si el bloqueo de las cuentas por aplicativo móvil usado por el repartidor para recibir órdenes de pedido e indicaciones sobre su prestación corresponde a una forma de sanción, los entrevistados J1, J2 y E2, coinciden al confirmar la premisa de forma

categoría, mientras que, los entrevistados E1 y E3 presentan dudas al respecto, indicado que tal vez, la entrevistada E3 condiciona esta premisa a que sea como consecuencia de una falta grave para que sea considerada como una sanción, el entrevistado E1 por su parte condiciona esta premisa al hecho de que se impongan dicha medida cuando no se han alcanzado las metas específicas o deriva de algún incumplimiento, solo de esta manera correspondería a una sanción; pues si resulta como consecuencia de un mal servicio se encontraría justificada el bloqueo temporal. Los entrevistados J1 y J2 remarcan el hecho de que al realizarse el bloqueo en su herramienta principal de trabajo en la cual recibe los pedidos, no es posible que el trabajador perciba ingresos lo que denotaría una especie de sanción. Los entrevistados R1, R2, R3 y R4 coinciden en afirmar que el bloqueo de su cuenta por aplicativo corresponde a una forma de sanción, el entrevistado R1 precisa que esta deriva de la cancelación de una entrega de delivery o de pasarse el tiempo para la entrega del pedido, por lo que la empresa opta por bloquear su dispositivo por un promedio de tres horas; y el entrevistado R2 indica que, por la falta de entrega de pedidos durante un largo tiempo, cerraron su cuenta.

Con referencia a la pregunta de si tienen un coordinador de área los entrevistados R1, R2, R3 y R4 indican que no cuentan con un jefe o coordinador de área, sin embargo, R1 y R2 advierten que cuentan con una central de comunicaciones, a quienes comunican constantemente incidentes acaecidos durante la prestación de servicios.

Respecto a la pregunta de si cuentan con un horario de trabajo los entrevistados R1, R2, R3 y R4, indican que sí, cada uno reseña que presta servicios dentro de una franja horaria

predeterminada que fue elegida por ellos ante otras opciones. El entrevistado R1 precisa que optó por la tercera franja horaria que corresponde al horario nocturno, dentro del cual recibe pedidos de delivery, añade que esta prestación es de 5 días a la semana con dos días de descanso.

En cuanto a la pregunta de si la empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación, los entrevistados R1, R2 y R4 coinciden al indicar que sí, la misma que se desarrolló antes del inicio de su labor. El entrevistado R1 advierte que tales capacitaciones versaron sobre la utilización del aplicativo móvil y sobre la manipulación de alimentos; el entrevistado R2 indica que aquellas estuvieron referidas a las funciones y forma de prestación, especificando que se llevó a través de videoconferencias de Zoom. Por su parte, el entrevistado R3 niega haber recibido una capacitación por parte de la empresa.

Sobre la pregunta de quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta, los entrevistados R1 y R3 indican que cumplen con informar a la central de comunicación algún peligro en la ruta, indicando las circunstancias advertidas para cambiar de ruta o cancelar la entrega del pedido, sin embargo, de no repeler la amenaza, será la empresa quien evaluará el hecho, y de encontrarlo responsable se le descontará pues la empresa asumirá que el repartidor optó por quedarse con el bien, de no encontrarlo responsable será la empresa quien asuma el costo del bien. El entrevistado R2 se abstiene de responder de forma afirmativa o negativa pues indica que aquello no le ha pasado. El entrevistado R4 indica de forma categórica que es él quien lo asume.

Respecto a la pregunta de si la empresa monitorea o da indicaciones respecto a su prestación, los entrevistados R1, R2, R3 y R4 coinciden en afirmar que las empresas los monitorean durante su labor, los entrevistados R1 y R2 indican que se presentan avisos a través del aplicativo móvil sobre el tiempo de entrega, lugar de recojo, lugar de entrega y otras indicaciones, el entrevistado R3 y R4 relacionan este monitoreo con el rastreo con GPS.

## **V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Del análisis de las entrevistas realizadas a los repartidores de las empresas de economía colaborativa Rappi, Pedidos Ya, DidiFood y Yango que funcionan en el distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao, así como, de las argumentaciones doctrinarias desarrolladas dentro del marco teórico de la presente investigación, que se ve extendido por medio de las posiciones jurídicas tomadas de los Jueces Especializados de Trabajo y personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia del Callao, permitieron tener un mejor panorama de la investigación desarrollada, obteniendo respuestas positivas para la culminación de esta investigación, pues aquellas se relacionan con los objetivos propuestos. En tal razón, se encontró lo siguiente:

### **5.1.Discusión general**

Sobre si los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa son trabajadores subordinados o autónomos, del análisis realizado se halló coincidencias parciales en las posiciones de algunos especialistas de la materia, ya que algunos consideran que sí son trabajadores subordinados en mérito a los indicios de subordinación que evidencian, mientras que otros entrevistados condicionan esta declaración a una prestación exclusiva o un horario de trabajo determinado, dejando de lado cualquier otro indicio de subordinación existente, lo que denota la falta de certeza plena o total entre los especialistas al considerar a este tipo de trabajadores como subordinados, pues no existe un factor específico o elemento claro que

evidencie este tipo de contrato, más aún si los factores tecnológicos no son considerados por algunos especialistas como elementos de dirección o sanción por parte de la empresa, pues motivan la declaratoria de un trabajador subordinado bajo los cánones de elementos de subordinación propios de un tipo de trabajo tradicional, como el encontrarse sujeto a un horario de trabajo o solo mantener un vínculo laboral con una sola empresa. Por lo que, al no existir un criterio jurisdiccional claro, que dirija la motivación respecto a este tipo de trabajadores, existirán pronunciamientos adversos unos con otros, y dependerá de forma exclusiva del criterio del juzgador si se encuentra apto o no para evaluar los indicios de subordinación desde un plano tecnológico con enfoque de la realidad de una nueva era digital, siendo analizado cada caso en concreto. A su vez, resulta paradójico y a la vez alarmante, que los ejecutores del servicio y factor elemental del presente estudio, no se consideran trabajadores subordinados, sino trabajadores autónomos, lo que permite vislumbrar un bajo promedio de reclamo ante el órgano inspectivo u órgano jurisdiccional por parte de este tipo de trabajadores de sus posibles derechos o beneficios económicos y sociales que le corresponderían, más aún si aquellos iniciaron una prestación de servicios sin ningún tipo de contrato, lo que pone en evidencia políticas de formalización laboral deficientes.

## **5.2.Discusión específica**

Sobre si existen indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de las plataformas de economía colaborativa, se encontró resultados positivos en el estudio de la presente investigación debido a que los profesionales de forma unánime coinciden

en que no es necesaria la prestación de un trabajo subordinado dentro de las instalaciones de la empresa, dejando de lado un modelo fordista del trabajo, y amparando la posibilidad de un trabajo subordinado en un espacio abierto además de considerar que el software interpuesto a través de un aplicativo móvil y utilizado para direccionar y sancionar la prestación de los repartidores es una herramienta de trabajo válido para la mayoría de especialistas de la materia, pues a través de ella se permite geolocalizar al trabajador fiscalizando su trabajo y sancionándolos de ser necesario ante un eventual acto que vaya en contra de los objetivos pretendidos con la prestación del trabajador o parámetros estandarizados de la empresa que repercuta en la ganancia o imagen de la empresa ante los clientes, como lo es la cancelación de las órdenes de entrega. A su vez, si bien los repartidores entrevistados de forma unánime coinciden en el hecho de no contar con un jefe o coordinador de área, también coinciden al indicar que son monitoreados a través del software del aplicativo móvil que les proporciona datos respecto al lugar de entrega, lugar de recojo, ruta a tomar y controla el tiempo de llegada, apareciéndole avisos de notificación que dirigen su prestación, lo que permite inferir la sustitución de un personal supervisor de este tipo de prestadores por un supervisor móvil que reduce el costo de beneficios laborales de uno o más supervisores o jefes de área, además de resolver el control y monitoreo de los prestadores a través de estándares establecidos en dicho aplicativo móvil. Respecto a si cuentan con un horario de trabajo, los repartidores entrevistados indicaron firmemente que cuentan con una franja horaria que eligen al inicio de la prestación, la cual es igual o mayor a 4 horas diarias lo que denota el amparo por la legislación laboral. Asimismo, en cuanto a las capacitaciones brindadas por la empresa y si es esta última quien asume la pérdida del bien, algunos de los repartidores indicaron que fueron capacitados antes

del inicio de la prestación y es la empresa quien evalúa si son o no responsables, mientras que otros indican que no fueron capacitados y son ellos de forma exclusiva los responsables de la pérdida del bien, en estos elementos se evidencia que con los primeros la empresa asume el riesgo y ejecuta la facultad directriz sobre ellos al capacitarlos de forma preventiva, lo que serían claros indicios de subordinación, mientras que con los repartidores que no fueron capacitados y que son ellos que asumen el riesgo de la prestación, se evidencia indicios de autonomía, pues realizan la actividad con conocimientos propios sin ninguna interferencia de la parte contratante.

## VI. CONCLUSIONES

- ❖ En el Perú, nos encontramos en un contexto globalizado del desarrollo de tecnologías de la información y la revolución de los mercados de trabajo que distan de las nociones de trabajo tradicional que sirvió de base para la implementación de los primeros convenios presentados por la OIT, que enfocan un modelo de trabajo fordista dentro de la estructura organizacional. Es por ello, que ante esta nueva realidad es necesario se aborde nuevos marcos estructurales de análisis para la configuración de un vínculo laboral, pues lo que se evidencia en esta nueva era tecnológica no son nuevas formas de trabajo, sino nuevas formas de realizar el trabajo, valiéndose de instrumentos digitales para alcanzar metas empresariales y reducir costos sociales.
- ❖ Las plataformas de economía colaborativa se encuentran diseñadas por factores empresariales predeterminados con la finalidad de alcanzar metas y dirigir la prestación de un repartidor, localizándolo satelitalmente, asignando los pedidos de reparto, indicando el precio final al cliente y la forma de pago, especificando la eventualidad para el pago del servicio al repartidor, programar las franjas horarias lo que permite evidenciar cierta dependencia a los algoritmos para gestionar y supervisar la labor del prestador, generando que tenga una naturaleza imprescindible en el desarrollo de su labor, no solo adquiriendo la calidad de herramienta de trabajo del prestador, sino la calidad de un mecanismo de supervisión, pues genera reportes de la forma de prestación del repartidor influyendo en la generación de más o menor empleo.

- ❖ Respecto a las plataformas de economía colaborativa como mecanismo de supervisión del empleador, se debe señalar que estas son configuradas en base a parámetros empresariales únicos que responden a estrategias de mercado con fines de lucro, a través de ellas las sociedades contemporáneas condicionan la presunta libertad de la que gozan los repartidores, pues en base a un sistema de puntuación recompensan las prácticas acordes a sus objetivos y disuaden las prácticas negativas.
  
- ❖ En la legislación laboral se establece en el artículo 9º de la LPCL un concepto amplio de la subordinación, que permite su aplicación al caso de repartidores de plataformas de economía colaborativa a fin de determinar la dirección tecnológica o tradicional que rijan en su prestación, adquiriendo particular importancia los indicios de subordinación evidenciados por la jurisprudencia internacional y la doctrina en cuanto a este tipo de prestación a fin de determinar si de su evaluación en conjunto se deduce o no el elemento de subordinación característico de un contrato de trabajo. Cabe resaltar que dicha evaluación corresponde a cada caso en concreto, existiendo un parámetro amplísimo en cuanto al criterio del juzgador a fin de otorgarle mayor relevancia a uno u otro elemento mientras no exista un pronunciamiento definitivo sobre este nuevo modelo económico.

## VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda la implementación de políticas públicas dirigidas a regular el empleo mediante mecanismos de plataformas de economía colaborativa, a fin de obtener prácticas laborales acorde a los lineamientos de una justicia social y empleo digno.
- ❖ Se recomienda que el Tribunal de Fiscalización Laboral establezca nuevos lineamientos de indicios de subordinación acorde a los recientemente instaurados modelos de negocio de economía colaborativa, que sirvan de parámetros ante una eventual fiscalización de los inspectores de trabajo a este tipo de empleos, que tienen como factor singular el uso de mecanismos tecnológicos para la dirección, supervisión y sanción de los prestadores.
- ❖ Se recomienda la implementación de capacitaciones del personal adscrito a los órganos inspectivos y jurisdiccionales a fin de profundizar la problemática existente respecto al funcionamiento de este nuevo negocio de economía colaborativa y los nuevos indicios de subordinación que podrían apreciarse en la prestación de los repartidores y que configurarían un vínculo laboral y no un vínculo civil.
- ❖ Se recomienda reforzar las capacitaciones preventivas otorgadas por los inspectores de Sunafil a los repartidores a través de economía colaborativa sobre los indicios de laboralidad que podrían presentarse en su prestación y configurarían un vínculo laboral haciéndolos acreedores de derechos y obligaciones laborales.

## VIII. REFERENCIAS

- Boza Pro, G., & Briones Zegarra, J. (2021). Nuevas formas de trabajo e indicios de laboralidad a propósito del trabajo personal prestado a través de las plataformas digitales. *Revista Laborem*, 43-73.
- Deveali, M. L. (1964). *Tratado de Política Laboral y Social Tomo I*. Buenos Aires: La Ley S.A. Editora e Impresora.
- Dinegro Martínez, A. (2021). *Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú*. Lima : Fundación Friedrich Ebert-Perú.
- Dorronsoro Samper, M. & Vargas Salazar, L. (2022). Subordinación laboral ejercida a través de un algoritmo en las plataformas de economía colaborativa de entrega. [Tesis para optar el título de abogadas, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional Javeriano. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/61976/Subordinacio%cc%81n%20laboral%20ejercida%20a%20trave%cc%81s%20de%20un%20algoritmo%20en%20las%20plataformas%20de%20economi%cc%81a%20colaborativa%20de%20entrega.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- García, M. A. (1964). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Libería Bosch.
- Gutierrez, F. B. (2024). *Summa Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Guzmán Petro, A. L. & Murillo Gaviria, P. A. (2023). *Las empresas de base tecnológica y el derecho laboral individual en Colombia: Análisis de la contratación del talento humano en las startups y spin-off a partir del año 2019*. [Tesis para optar el grado de magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Libre]. Repositorio Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24611/DOCUMENTO%20FINAL%20T>

ESIS\_LAS%20%20EMPRESAS%20DE%20BASE%20TECNOL%20GICA%20Y%20EL%20DERECHO  
%20LABORAL%20INDIVIDUAL%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaylla Fernández, M. A., & Prado Retamozo, P. Y. (2022). *Análisis del vínculo jurídico de las empresas de plataformas digitales de reparto a domicilio y sus repartidores*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Qolca [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP\\_5ca8c869373887687752f30a82e91dc0](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_5ca8c869373887687752f30a82e91dc0)

Matallana Ruiz, R., Toyama Miyagusuku, J., & Vinate Recoba, L. (2023). *Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Mayor Sánchez, J. (2022). La norma laboral aplicable a las prestaciones de servicio de los riders a través del uso de las plataformas digitales en el Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial, Pontificie Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la PUCP. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24651/Mayor\\_S%20a1nchez\\_Norma\\_laboral\\_aplicable1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24651/Mayor_S%20a1nchez_Norma_laboral_aplicable1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Neves Mujica, J. (2000). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional del Trabajo. (15 de junio de 2006). *R198-Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. Obtenido de International Labour Organization: <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetabajonum198.pdf>

Putriano Rosas, C. (2023). *Las tecnologías de la información y de las comunicaciones y las relaciones de trabajo. Relevancia jurídica y operativa de las TIC en el ámbito laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

- Ramírez Mendoza, T. (2020). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales*. [Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la PUCP. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16064/RAMIREZ\\_MENDOZA\\_LA\\_DIGITALIZACION\\_DEL\\_EMPLEO\\_BAJO\\_LAS\\_NUEVAS\\_FORMAS\\_DE\\_ORGANIZACION\\_EMPRESARIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16064/RAMIREZ_MENDOZA_LA_DIGITALIZACION_DEL_EMPLEO_BAJO_LAS_NUEVAS_FORMAS_DE_ORGANIZACION_EMPRESARIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiñones Infante, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *Revista IUS ET VERITAS* N° 52, 261.
- Sanguinetti Raymond, W. (2000). *El contrato de locación de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Velásquez Arroyo, L. M., Oñate Laborde, A., & Santos Flores, I. (2022). *Cuadernillo de análisis sobre: Modelo de intermediación de servicios de movilidad y repartos por internet. Nota de análisis en materia fiscal, laboral y derecho privado*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Vélez Tirado, J. (2022). *Relación contractual entre Rappi y sus colaboradores: aproximación normativa y empírica*. [Trabajo de grado para optar el título de Magíster en Derecho, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio institucional de la Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10596/Relaci%c3%b3n%20contractual%20entre%20Rappi%20y%20sus%20colaboradores%20aproximaci%c3%b3n%20normativa%20y%20emp%c3%adrica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## IX. ANEXOS

## 9.1.Codificación de los Perfiles

Tabla 1

*Codificación de los Perfiles*

<i>Entrevistados</i>	<i>Descripción</i>	<i>Código</i>
<i>Jueces Especializado de Trabajo</i>	Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo	J1
	Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio	J2
<i>Especialistas Legales</i>	Asistente de Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	E1
	Asistente de Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo	E2
	Asistente de Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo	E3
<i>Repartidores de plataformas de economía colaborativa</i>	Repartidor de Rappi	R1
	Repartidor de Pedidos Ya	R2
	Repartidor de DidiFood	R3
	Repartidor de Yango	R4

## 9.2. Guía de Entrevistas

**Tabla 2**

*Entrevista 01:*

<b>Entrevistado</b>	<i>Diego Alonso Bojórquez Cruz</i>
<b>Lugar y Fecha de la entrevista</b>	Corte Superior de Justicia del Callao 01/10/2024
<b>Cargo</b>	Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>1. ¿Cuánto tiempo tiene ejerciendo su profesión como juez especializado?</b>	05 años aproximadamente
<b>2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?</b>	Sí.
<b>3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe al año?</b>	De 101 a 1,000 aproximadamente.

<p><b>4. ¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, Pedidos Ya o Yango?</b></p>	<p>No.</p>
<p><b>5. Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados en el ejercicio de su profesión ¿puede darse en un espacio abierto?</b></p>	<p>Sí, porque las modalidades de contratación varían y por los avances tecnológicos y la realidad.</p>
<p><b>6. ¿Considera usted que un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado,</b></p>	<p>Sí, porque siempre se encuentra sometido a una dirección de parte de la empresa, y a un control.</p>

<p><i>forma de pago, entre otros</i></p> <p><i>¿es una herramienta de</i></p> <p><i>trabajo?</i></p>	
<p>7. <i>¿Considera Usted que, el</i></p> <p><i>uso de la tecnología</i></p> <p><i>dirigida a geolocalizar al</i></p> <p><i>trabajador durante su</i></p> <p><i>prestación es un indicio de</i></p> <p><i>subordinación válido?</i></p>	<p>Sí, porque se comprueba que no existe autonomía en la prestación del servicio.</p>
<p>8. <i>¿Considera Usted que</i></p> <p><i>bloquear las cuentas del</i></p> <p><i>aplicativo móvil del</i></p> <p><i>repartidor, medio por el</i></p> <p><i>cual reciben órdenes de</i></p> <p><i>entrega de pedidos e</i></p> <p><i>indicaciones sobre ella, es</i></p> <p><i>una forma de sanción que</i></p> <p><i>pone en evidencia la</i></p> <p><i>facultad disciplinaria del</i></p> <p><i>empleador?</i></p>	<p>Sí, porque de lo contrario no tendría sentido hacer dicho bloqueo sino para sancionar.</p>

<p><b>9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?</b></p>	<p>No, porque es válido que exista más de un empleador.</p>
<p><b>10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao ¿son trabajadores autónomos o subordinados?</b></p>	<p>Son trabajadores subordinados, porque hay indicios razonables de subordinación.</p>

**Tabla 03***Entrevista 02:*

<b>Entrevistado</b> <i>Robert Calderón Castillo</i>	
<b>Lugar y Fecha de la entrevista</b>	Corte Superior de Justicia del Callao 30/09/2024
	<b>Cargo</b> Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>1. ¿Cuánto tiempo tiene ejerciendo su profesión como juez especializado?</b>	06 meses aproximadamente.
<b>2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?</b>	Sí, son muy frecuentes.
<b>3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe al año?</b>	De 101 a 1,000 aproximadamente.

<p><b>4. <i>¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, Pedidos Ya o Yango?</i></b></p>	<p>Respecto a estas empresas, no.</p>
<p><b>5. <i>Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados en el ejercicio de su profesión ¿puede darse en un espacio abierto?</i></b></p>	<p>Sí, a través de un GPS si se puede supervisar las labores.</p>
<p><b>6. <i>¿Considera usted que un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al</i></b></p>	<p>Sí, a través de este aplicativo se pueden dar indicaciones que son indicios de subordinación.</p>

<p><i>repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros ¿es una herramienta de trabajo?</i></p>	
<p><i>7. ¿Considera Usted que, el uso de la tecnología dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación es un indicio de subordinación válido?</i></p>	<p>Sí, porque de esa manera se puede seguir las rutas que toman los trabajadores.</p>
<p><i>8. ¿Considera Usted que bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por el cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella,</i></p>	<p>Sí, porque este tipo de trabajadores reciben ingresos por comisiones y propinas y al bloquear estos pedidos restringen esos ingresos.</p>

<p><i>es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?</i></p>	
<p><i>9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?</i></p>	<p>Sí, al prestar servicios para varias empresas quieren decir que este trabajador no sigue un horario.</p>
<p><i>10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao ¿son</i></p>	<p>Son trabajadores subordinados, porque laboran en base al número de pedidos que reciben de esta aplicación.</p>

<i>trabajadores autónomos o subordinados?</i>	
---	--

**Tabla 4***Entrevista 03:*

<b>Entrevistado</b>	<i>Luis Enrique Diego Panta Nicho</i>
<b>Lugar y Fecha de la entrevista</b>	Corte Superior de Justicia del Callao 01/10/2024
<b>Cargo</b>	Asistente de Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>1. ¿Cuánto tiempo tiene ejerciendo su profesión como personal jurisdiccional?</b>	Desde noviembre de 2015, es decir más de 8 años.
<b>2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?</b>	Sí.

<p>3. <i>¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe al año?</i></p>	<p>De 101 a 1,000 aproximadamente.</p>
<p>4. <i>¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, Pedidos Ya o Yango?</i></p>	<p>No.</p>
<p>5. <i>Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados en el ejercicio de su profesión ¿puede</i></p>	<p>Sí, porque la subordinación es un elemento de un contrato de trabajo, y esta orden de un superior puede ser para desempeñar funciones dentro o fuera de un local</p>

<p><i>darse en un espacio abierto?</i></p>	
<p><b>6. ¿Considera usted que un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros ¿es una herramienta de trabajo?</b></p>	<p>No, porque la app es solo una intermediación para un servicio específico. La herramienta sería la moto o bicicleta, pero ello es propiedad del conductor.</p>
<p><b>7. ¿Considera Usted que, el uso de la tecnología dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación es un</b></p>	<p>No, porque esta es previa aceptación para la gestión de un servicio. Caso Indriver.</p>

<p><i>indicio de subordinación válido?</i></p>	
<p>8. <i>¿Considera Usted que bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por el cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella, es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?</i></p>	<p>Tal vez, porque es un mal servicio, estaría justificado, pero si es por una conducta o metas específicas que no cumple, si sería una sanción.</p>
<p>9. <i>Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma</i></p>	<p>Tal vez, en el sector privado la exclusividad puede ser conservada, pero si existe indicios no hay impedimento, así labore para más de una empresa.</p>

<p><i>negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?</i></p>	
<p><i>10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao ¿son trabajadores autónomos o subordinados?</i></p>	<p>Son trabajadores autónomos, no serían subordinados siempre y cuando puedan elegir que servicio personal realizar y elegir disponibilidad a fin de no estar sujeto a un horario de trabajo o jornada laboral.</p>

**Tabla 5**  
**Entrevista 04:**

<b>Entrevistado</b>	<i>Jon Vásquez Calderón</i>
<b>Lugar y Fecha de la entrevista</b>	Corte Superior de Justicia del Callao 30/09/2024
<b>Cargo</b>	Asistente de Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>1. ¿Cuánto tiempo tiene ejerciendo su profesión como personal jurisdiccional?</b>	Durante 11 años.
<b>2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?</b>	Muy frecuentes.
<b>3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe al año?</b>	De 101 a 1,000 aproximadamente.

<p><b>4. ¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, Pedidos Ya o Yango?</b></p>	<p>No.</p>
<p><b>5. Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados en el ejercicio de su profesión ¿puede darse en un espacio abierto?</b></p>	<p>Sí, porque no es necesario estar dentro de un local o establecimiento para estar subordinado.</p>
<p><b>6. ¿Considera usted que un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al</b></p>	<p>Sí, porque es otorgado como una herramienta de trabajo.</p>

<p><i>repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros ¿es una herramienta de trabajo?</i></p>	
<p><i>7. ¿Considera Usted que, el uso de la tecnología dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación es un indicio de subordinación válido?</i></p>	<p>Sí, se fiscaliza la ubicación y desarrollo de la labor del trabajador.</p>
<p><i>8. ¿Considera Usted que bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por el cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella,</i></p>	<p>Sí, porque sería una sanción por incumplimiento del trabajo (repartir).</p>

<p><i>es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?</i></p>	
<p><i>9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?</i></p>	<p>Sí, porque podría prestar servicios en diferentes horarios.</p>
<p><i>10. A primera vista, los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao ¿son</i></p>	<p>Son trabajadores subordinados, porque reúnen los elementos del contrato de trabajo (subordinación, prestación personal y remuneración)</p>

<i>trabajadores autónomos o subordinados?</i>	
---	--

**Tabla 6***Entrevista 05:*

<b><i>Entrevistado</i></b>	<i>Deisy Hernández Peña</i>
<b><i>Lugar y Fecha de la entrevista</i></b>	Corte Superior de Justicia del Callao 30/09//2024
<b><i>Cargo</i></b>	Asistente de Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo
<b><i>Instrumento utilizado</i></b>	Entrevista
<b><i>1. ¿Cuánto tiempo tiene ejerciendo su profesión como personal jurisdiccional?</i></b>	06 años.
<b><i>2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?</i></b>	Sí.

<p>3. <i>¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe al año?</i></p>	<p>De 101 a 1,000 aproximadamente.</p>
<p>4. <i>¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, Pedidos Ya o Yango?</i></p>	<p>No.</p>
<p>5. <i>Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados en el ejercicio de su profesión ¿puede darse en un espacio abierto?</i></p>	<p>Sí, porque existen trabajadores de campo quienes realizaron funciones que sus jefes les asignan fuera de una oficina.</p>

<p>6. <i>¿Considera usted que un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros ¿es una herramienta de trabajo?</i></p>	<p>Sí, porque indica las funciones que debe realizar el trabajador las cuales no pueden modificar y solo deben seguir las órdenes.</p>
<p>7. <i>¿Considera Usted que, el uso de la tecnología dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación es un indicio de subordinación válido?</i></p>	<p>Sí, el empleador fiscaliza que el trabajador preste sus servicios dentro de un horario y zona indicada.</p>
<p>8. <i>¿Considera Usted que bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por el cual reciben órdenes de</i></p>	<p>Tal vez, porque depende del motivo por el cual se bloquee la cuenta, si es por una falta grave, será una sanción.</p>

<p><i>entrega de pedidos e indicaciones sobre ella, es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?</i></p>	
<p><i>9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?</i></p>	<p>Sí, la prestación debe ser personalísima para una sola empresa dentro de un horario de trabajo, para ser un trabajador.</p>
<p><i>10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del</i></p>	<p>Depende, si prestan servicios para una sola empresa, dentro de un horario, bajo fiscalización, sí lo son.</p>

<p><i>distrito de Bellavista, Callao ¿son trabajadores autónomos o subordinados?</i></p>	
--	--

**Tabla 7**

Entrevista 06:

<b>Entrevistado</b>	<i>Jean Franco Guzmán Paucar</i>
<b>Lugar y Fecha de la entrevista</b>	Bellavista, Callao 01/10/2024
<b>Cargo</b>	Repartidor
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?</b>	Rappi.
<b>2. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?</b>	3 años.
<b>3. Para prestar servicios ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?</b>	No.
<b>4. ¿Se considera un trabajador autónomo?</b>	Si, porque elijo cuando trabajar.

<p>5. <i>¿Tiene un jefe o coordinador de área?</i></p>	<p>No, tenemos una central de comunicación.</p>
<p>6. <i>¿Cuál es su horario de trabajo?</i></p>	<p>En las noches que hay más demandas, trabajo 5 días a la semana.</p>
<p>7. <i>¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?</i></p>	<p>Sí, antes de empezar a trabajar.</p>
<p>8. <i>¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?</i></p>	<p>Depende, comunico a la central cuando es una zona peligrosa si no comunico nada me lo cobran a mí.</p>
<p>9. <i>¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?</i></p>	<p>Sí, por horas cuando no entrego un pedido o cancelo estos.</p>
<p>10. <i>¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?</i></p>	<p>Me indica el tiempo de entrega, el lugar de recojo, lugar de entrega, etc.</p>

**Tabla 8***Entrevista 07:*

<i>Entrevistado</i>	<i>Yohel Pacheco Valverde</i>
<i>Lugar y Fecha de la entrevista</i>	Bellavista, Callao 01/10/2024
<i>Cargo</i>	Repartidor
<i>Instrumento utilizado</i>	Entrevista
<i>1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?</i>	PedidosYa
<i>2. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?</i>	4 años.
<i>3. Para prestar servicios ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?</i>	No.
<i>4. ¿Se considera un trabajador autónomo?</i>	Si, porque elijo mi franja horaria, en la que voy a recibir pedidos.

5. <i>¿Tiene un jefe o coordinador de área?</i>	No, todo se coordina con la central de operaciones.
6. <i>¿Cuál es su horario de trabajo?</i>	De 8pm a 12 pm.
7. <i>¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?</i>	Sí, nos reunimos por Zoom, nos dieron una charla.
8. <i>¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?</i>	No me ha pasado.
9. <i>¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?</i>	Sí, cuando ya no recibes pedidos por largo tiempo te cierran la cuenta.
10. <i>¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?</i>	Sí, a través del aplicativo nos mandan avisos de tiempo.

**Tabla 9***Entrevista 08:*

<b>Entrevistado</b>	<i>Elder López Toribio</i>
<b>Lugar y Fecha de la entrevista</b>	Bellavista, Callao 01/10/2024
<b>Cargo</b>	Repartidor
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?</b>	DidiFood
<b>2. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?</b>	1 año.
<b>3. Para prestar servicios ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?</b>	No, ninguno.
<b>4. ¿Se considera un trabajador autónomo?</b>	Si, porque elijo mi horario.

5. <i>¿Tiene un jefe o coordinador de área?</i>	No.
6. <i>¿Cuál es su horario de trabajo?</i>	De 9pm a 12 pm.
7. <i>¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?</i>	No.
8. <i>¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?</i>	Si no he tenido responsabilidad, le comunico a la empresa y me da la razón, sino yo lo asumo.
9. <i>¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?</i>	Sí, cuando no entrego pedidos.
10. <i>¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?</i>	Nos rastrea con GPS, y nos sale avisos en la pantalla.

**Tabla 10***Entrevista 09:*

<b><i>Entrevistado</i></b>	<i>Orlando Toribio Urbizagastegui</i>
<b><i>Lugar y Fecha de la entrevista</i></b>	Bellavista, Callao 01/10/2024
<b><i>Cargo</i></b>	Repartidor
<b><i>Instrumento utilizado</i></b>	Entrevista
<b><i>1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?</i></b>	Yango
<b><i>2. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?</i></b>	03 meses
<b><i>3. Para prestar servicios ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?</i></b>	No.
<b><i>4. ¿Se considera un trabajador autónomo?</i></b>	Si, porque decide su horario de trabajo.

5. <i>¿Tiene un jefe o coordinador de área?</i>	No.
6. <i>¿Cuál es su horario de trabajo?</i>	De 6pm a 9pm
7. <i>¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?</i>	Sí.
8. <i>¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?</i>	Yo.
9. <i>¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?</i>	Sí.
10. <i>¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?</i>	Sí, por GPS.

### 9.3. Matriz de Consistencia

**Tabla 11**

*Matriz de consistencia*

<b>Título: Indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas de economía colaborativa en el distrito de Bellavista 2024</b>			
<i>Problema General</i>	<i>Problema Específico</i>	<i>Objetivo General</i>	<i>Objetivo Específico</i>
Los repartidores a través de aplicativos digitales ¿son trabajadores autónomos o subordinados?	¿Existen indicios de subordinación en la labor que desempeñan como repartidores de aplicativos digitales?	Determinar si los repartidores a través de plataformas digitales son trabajadores subordinados o autónomos.	Establecer si existen indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas digitales.
<i>Método</i>	<i>Unidad de análisis</i>	<i>Técnica</i>	<i>Instrumento</i>
Análisis Cualitativo	Repartidores a través de plataformas de economía colaborativa del distrito de Bellavista, Callao durante el año 2024 y personal jurisdiccional de Juzgados Especializados Laborales de	Entrevista	Guía de entrevistas.

	la Corte Superior de Justicia del Callao.		
--	--	--	--

#### **9.4. Documentos recabados**

## GUÍA DE ENTREVISTA

- I. **OBJETIVO GENERAL:** Determinar si los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa del distrito de Bellavista, son trabajadores autónomos o subordinados.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): Diego Alonso Bojorquez Cruz  
 Edad: 43 años  
 Ocupación y/o rango: JUEZ  
 Especialización o subespecialización: LABORAL  
 Lugar donde labora: DISTRITO JUDICIAL DEL CALLAO  
 Lugar de la entrevista: CALLAO  
 Fecha de la entrevista: 01.10.2024  
 Hora de inicio de la entrevista:  
 Hora de finalización de la entrevista:

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Cuándo tiempo tiene ejerciendo su profesión como juez especializado Laboral?

05 años aproximadamente

2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?

SÍ

3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe al año?

1 a 100	101 a 1000 <input checked="" type="checkbox"/>	1001 a 10,000
---------	--	---------------

4. ¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato, por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, PedidosYa o Yango?

NO.

#### IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR LA NATURALEZA DE PRESTACIÓN DE LOS REPARTIDORES

5. Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados en el ejercicio de su profesión, ¿puede darse en un espacio abierto?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	TAL VEZ
--	----	---------

¿Por qué?

Porque las modalidades de contratación varían y por los sucesos tecnológicos y la realidad.

6. Considera usted que, un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros, ¿es una herramienta de trabajo?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	TAL VEZ
--	----	---------

¿Por qué?

Porque siempre se encuentra sometido a una "dirección" de parte de la empresa, y a un "control".

7. Considera usted que, el uso de la tecnología, dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación, ¿es un indicio de subordinación válido?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	TAL VEZ
--	----	---------

¿Por qué?

Porque se comprueba que no existe autonomía en la prestación de servicios.

8. Considera usted que, bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por el cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella, ¿es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	TAL VEZ
--	----	---------

¿Por qué?

*Porque de lo contrario no tendrían permitido hacer dicho bloque sino es para su conveniencia*

9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>	TAL VEZ
----	--	---------

¿Por qué?

*Porque es válido que existan más de un empleador*

10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao, ¿son trabajadores autónomos o subordinados?

AUTÓNOMO	SUBORDINADO <input checked="" type="checkbox"/>
----------	---

¿Por qué?

*Hay indicios razonables de subordinación.*


 PODER JUDICIAL DEL PERU
   
 DR. DIEGO ALONSO BOJORQUEZ CRUZ  
 JUEZ (P)  
 PRIMER JUZGADO DE TRABAJO - NLPT  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

## GUÍA DE ENTREVISTA

- I. **OBJETIVO GENERAL:** Determinar si los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa del distrito de Bellavista, son trabajadores autónomos o subordinados.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): ROBERT CALDERON CASTILLO  
 Edad:  
 Ocupación y/o rango: JUEZ PRIMER JUZGADO TRANSITORIO LABORAL  
 Especialización o subespecialización: LABORAL  
 Lugar donde labora: PODER JUDICIAL CALLAO  
 Lugar de la entrevista: MODULO CORPORATIVO LABORAL  
 Fecha de la entrevista: 30 DE SEPTIEMBRE DEL 2024  
 Hora de inicio de la entrevista: 5:00 PM  
 Hora de finalización de la entrevista: 5:30 PM

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Cuándo tiempo tiene ejerciendo su profesión como juez especializado Laboral?

---

2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?

SI, SON MUY FRECUENTES

3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe al año?

1 a 100	101 a 1000 X	1001 a 10,000
---------	--------------	---------------

4. ¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato, por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, PedidosYa o Yango?

RESPECTO A ESTAS EMPRESAS NO

#### IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR LA NATURALEZA DE PRESTACIÓN DE LOS REPARTIDORES

5. Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados en el ejercicio de su profesión, ¿puede darse en un espacio abierto?

SI	X	NO	TAL VEZ
----	---	----	---------

¿Por qué?

ATRAVES DE UN GPS SE SE PUEDE SUPERVISAR LAS LABORES

6. Considera usted que, un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros, ¿es una herramienta de trabajo?

SI	X	NO	TAL VEZ
----	---	----	---------

¿Por qué?

ATRAVES DE ESTE APLICATIVO SE PUEDE DAR INDICACIONES QUE SON INDICIOS DE SUBORDINACIÓN

7. Considera usted que, el uso de la tecnología, dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación, ¿es un indicio de subordinación válido?

SI	X	NO	TAL VEZ
----	---	----	---------

¿Por qué?

POR QUE DE ESA MANERA SE PUEDE SEGUIR LA RUTAS QUE TOMAN LOS TRABAJADORES.

8. Considera usted que, bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por la cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella, ¿es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?

SI	X	NO	TAL VEZ
----	---	----	---------

¿Por qué?

PORQUE ESTE TIPO DE TRABAJADORES RECIBEN  
INGRESOS POR COMISIONES Y PROPINAS Y AL  
ALOQUEAR ESTOS RECIDIOS RESTRINGEN ESOS INGRESOS

9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	TAL VEZ <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?


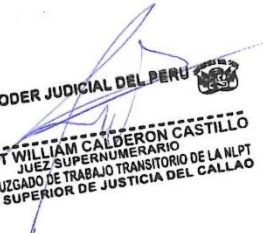
AL PRESTAR SERVICIO PARA VARIAS EMPRESAS  
QUIERE DECIR QUE ESTE TRABAJADOR NO  
SIGUE UN HORARIO

10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao, ¿son trabajadores autónomos o subordinados?

AUTÓNOMO <input type="checkbox"/>	SUBORDINADO <input checked="" type="checkbox"/>
-----------------------------------	---

¿Por qué?

SON SUBORDINADOS POR QUE LABOAN  
EN BASE A NUMERO DE RECIDIOS QUE  
RECIBEN DE ESTA APLICACION


**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
  
**ROBERT WILLIAM CALDERON CASTILLO**  
 JUEZ SUPERNUMERARIO  
 PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE LA NLPT  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

## GUÍA DE ENTREVISTA

- I. OBJETIVO GENERAL:** Determinar si los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa del distrito de Bellavista, son trabajadores autónomos o subordinados.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): Luis Enrique Diego Pamela Nicho

Edad: 37

Ocupación y/o rango: Abogado

Especialización o subespecialización: Laboral

Lugar donde labora: Poder Judicial

Lugar de la entrevista:

Fecha de la entrevista:

Hora de inicio de la entrevista:

Hora de finalización de la entrevista:

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Cuánto tiempo tiene ejerciendo su profesión como personal jurisdiccional?

Desde noviembre de 2015, es decir más de 8 años.

2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?

Sí.

3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe/resuelve al año?

1 a 100

~~101 a 1000~~

1001 a 10,000

4. ¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato, por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, PedidosYa o Yango?

No

IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR LA NATURALEZA DE PRESTACIÓN DE LOS REPARTIDORES

5. Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados, ¿puede darse en un espacio abierto?

SI	NO	TAL VEZ
----	----	---------

¿Por qué?

La subordinación es un elemento de un contrato de trabajo, y está  
dentro de un espacio que se usa para desempeñar funciones dentro o fuera de un local.

6. Considera usted que, un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros, ¿es una herramienta de trabajo?

SI	NO	TAL VEZ
----	----	---------

¿Por qué?

El app es solo una intermediación para un servicio en  
repartición. La herramienta sería la moto o bicicleta para ello es propiedad del  
conductor.

7. Considera usted que, el uso de la tecnología, dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación, ¿es un indicio de subordinación válido?

SI	NO	TAL VEZ
----	----	---------

¿Por qué?

Porque esta es propia aceptación para la gestión de  
un servicio. Caso individual.

8. Considera usted que, bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por la cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella, ¿es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?

SI	NO	TAL VEZ
----	----	---------

¿Por qué?

Si es por un mal servicio, estaría justificado, pero si es por una conducta o metas específicas que no cumple, si sería sanción.

9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?

SI	NO	<del>TAL VEZ</del>
----	----	--------------------

¿Por qué?

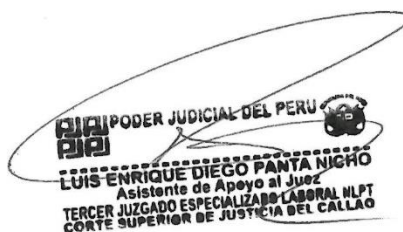
En el sector privado la exclusividad puede ser consumada pero si existe indicios no hay impedimento, así labora para más de una empresa.

10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao, ¿son trabajadores autónomos o subordinados?

<del>AUTÓNOMO</del>	SUBORDINADO	DEPENDE
---------------------	-------------	---------

¿Por qué? / ¿de qué?

No serían subordinados siempre y cuando puedan elegir que servicio personal realizar y elegir su disponibilidad a fin de no estar sujeto a un horario de trabajo o Sumada Laboral.



## GUÍA DE ENTREVISTA

- I. OBJETIVO GENERAL:** Determinar si los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa del distrito de Bellavista, son trabajadores autónomos o subordinados.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): *Jon Vásquez Calderón*  
 Edad: *35 años*  
 Ocupación y/o rango: *Secretario Judicial*  
 Especialización o subespecialización: *Dº Laboral / Dº constitucional*  
 Lugar donde labora: *Poder Judicial - Callao*  
 Lugar de la entrevista: *Poder Judicial - Callao*  
 Fecha de la entrevista: *30.09.2024*  
 Hora de inicio de la entrevista: *17:00*  
 Hora de finalización de la entrevista: *17:05*

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Cuándo tiempo tiene ejerciendo su profesión como personal jurisdiccional?

*11 años.*

---

2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?

*Muy frecuentes.*

---

3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe/resuelve al año?

1 a 100	101 a 1000 ✓	1001 a 10,000
---------	--------------	---------------

4. ¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato, por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, PedidosYa o Yango?

*No.*

---

#### IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR LA NATURALEZA DE PRESTACIÓN DE LOS REPARTIDORES

5. Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados, ¿puede darse en un espacio abierto?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	TAL VEZ <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?

No es necesario estar dentro de un local o establecimiento para estar subordinado.

6. Considera usted que, un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros, ¿es una herramienta de trabajo?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	TAL VEZ <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?

Porque es otorgado como una herramienta de trabajo.

7. Considera usted que, el uso de la tecnología, dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación, ¿es un indicio de subordinación válido?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	TAL VEZ <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?

Se fiscaliza la ubicación y desarrollo de la labor del trabajador.

8. Considera usted que, bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por la cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella, ¿es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	TAL VEZ <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?

Porque sería una sanción por incumplimiento de trabajo (repartir)

9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>	TAL VEZ
----	--	---------

¿Por qué?

Porque podría prestar servicios en diferentes horarios

10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao, ¿son trabajadores autónomos o subordinados?

AUTÓNOMO	SUBORDINADO <input checked="" type="checkbox"/>	DEPENDE
----------	---	---------

¿Por qué? / ¿de qué?

Porque reúnen los elementos del contrato de trabajo (subordinación, prestación de serv. y remuneración)


**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
  
**JÓN A. VÁSQUEZ CALDERÓN**  
 Asistente de Apoyo al Juez  
 MÓDULO CORPORATIVO LABORAL NLPT  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

## GUÍA DE ENTREVISTA

- I. **OBJETIVO GENERAL:** Determinar si los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa del distrito de Bellavista, son trabajadores autónomos o subordinados.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): *Deisy Hernandez Peña*  
 Edad: *30 años*  
 Ocupación y/o rango: *Asistente de Juez*  
 Especialización o subespecialización: *Laboral*  
 Lugar donde labora: *Poder Judicial del Callao*  
 Lugar de la entrevista: *Callao*  
 Fecha de la entrevista: *30 de Setiembre del 2024*  
 Hora de inicio de la entrevista: *1:30 p.m.*  
 Hora de finalización de la entrevista: *1:38 p.m.*

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Cuándo tiempo tiene ejerciendo su profesión como personal jurisdiccional?

*06 años*

---

2. ¿Son frecuentes las demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios?

*Si*

---

3. ¿Cuántas demandas de esta naturaleza recibe/resuelve al año?

1 a 100	<del>101 a 1000</del>	1001 a 10,000
---------	-----------------------	---------------

4. ¿Ha recibido demandas de desnaturalización de contrato, por parte de repartidores de empresas de economía colaborativa, esto es, empresas como Rappi, DidiFood, PedidosYa o Yango?

*No*

---

#### IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR LA NATURALEZA DE PRESTACIÓN DE LOS REPARTIDORES

5. Considera usted que, los indicios de subordinación comúnmente abordados, ¿puede darse en un espacio abierto?

<del>SI</del>	NO	TAL VEZ
---------------	----	---------

¿Por qué?

Existen trabajadores de campo quienes realizan las funciones que sus jefes les asignan fuera de una oficina.

6. Considera usted que, un aplicativo móvil otorgado por la empresa y creado para dar indicaciones al repartidor, respecto al lugar de recojo, lugar de entrega, tiempo estimado, forma de pago, entre otros, ¿es una herramienta de trabajo?

<del>SI</del>	NO	TAL VEZ
---------------	----	---------

¿Por qué?

Indica los funciones que debe realizar el trabajador las cuales no puede modificar y solo debe seguir los ordenes

7. Considera usted que, el uso de la tecnología, dirigida a geolocalizar al trabajador durante su prestación, ¿es un indicio de subordinación válido?

<del>SI</del>	NO	TAL VEZ
---------------	----	---------

¿Por qué?

El empleador fiscaliza que el trabajador preste sus servicios dentro de un horario y zona indicada

8. Considera usted que, bloquear las cuentas del aplicativo móvil del repartidor, medio por la cual reciben órdenes de entrega de pedidos e indicaciones sobre ella, ¿es una forma de sanción que pone en evidencia la facultad disciplinaria del empleador?

SI	NO	<del>TAL VEZ</del>
----	----	--------------------

¿Por qué?

Depende del motivo por el cual se bloquee la cuenta, si es por una falta grave, sera una sanción.

9. Si un locador que presenta estos indicios de subordinación antes detallados y presta servicios a más de una empresa, ¿repercute de forma negativa en una posible declaratoria de la existencia de un vínculo laboral?

<del>SI</del>	NO	TAL VEZ
---------------	----	---------

¿Por qué?

la prestación debe ser personalísima para una sola empresa dentro de un horario de trabajo, para ser un trabajador

10. A primera vista, considera que los repartidores a través de plataformas de economía colaborativa dentro del distrito de Bellavista, Callao, ¿son trabajadores autónomos o subordinados?

AUTÓNOMO	SUBORDINADO	<del>DEPENDI</del>
----------	-------------	--------------------

¿Por qué? / ¿de qué?

Si prestan servicios para una sola empresa, dentro de un horario, bajo fiscalización, si lo son.


 PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
 DEISY J. HERNANDEZ PEÑA  
 Asistente de Apoyo al Juez  
 MODULO CORPORATIVO LABORAL NLPT  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

## GUÍA DE ENTREVISTA

- I. OBJETIVO ESPECÍFICO:** Determinar los indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas de economía colaborativa en el Distrito de Bellavista, Callao 2024.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): JEAN FRANCO GUZMAN PAUCAR  
 Edad: 31  
 Ocupación y/o rango: REPARTIDOR  
 Especialización o subespecialización:  
 Lugar donde labora: CALLAO  
 Lugar de la entrevista: CALLAO  
 Fecha de la entrevista:  
 Hora de inicio de la entrevista:  
 Hora de finalización de la entrevista:

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?

Rappi

2. ¿Cuándo tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?

3 AÑOS

3. Para prestar servicios, ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?

NO

4. ¿Se considera un trabajador autónomo?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	A VECES <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?

PORQUE ELIJO CUÁNDO TRABAJAR

#### IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR INDICIOS DE SUBORDINACIÓN EN SU PRESTACIÓN

5. ¿Tiene un jefe o coordinador de área?

TENEMOS UNA CENTRAL DE COMUNICACIÓN

6. ¿Cuál es su horario de trabajo?

EN LAS NOCHES QUE HAY MÁS DEMANDA, TRABAJO 5 DÍAS A LA SEMANA.

7. ¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?

SÍ, ANTES DE EMPEZAR A TRABAJAR

8. ¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?

DEPENDÉ COMUNICO A LA CENTRAL CUANDO ES UNA ZONA PELIGROSA  
SI NO COMUNICO NADA ME LO COBRAN A MI.

9. ¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?

SÍ, POR HORAS CUANDO NO ENTREGO UN PEDIDO O LO CANCELO

10. ¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?

ME INDICAN EL TIEMPO DE ENTREGA, EL LUGAR DE RECOJO, LUGAR DE ENTREGA, ETC.

*Jenifer*  
47533840.

## GUÍA DE ENTREVISTA

**I. OBJETIVO ESPECÍFICO:** Determinar los indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas de economía colaborativa en el Distrito de Bellavista, Callao 2024.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): *Yehel Pacheco Valverde*  
 Edad: *36*  
 Ocupación y/o rango: *repartidor*  
 Especialización o subespecialización:  
 Lugar donde labora: *Callao*  
 Lugar de la entrevista: *Callao*  
 Fecha de la entrevista:  
 Hora de inicio de la entrevista:  
 Hora de finalización de la entrevista:

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?

*pedidos ya.*

2. ¿Cuándo tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?

*4 años.*

3. Para prestar servicios, ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?

*No.*

4. ¿Se considera un trabajador autónomo?

<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>	<b>A VECES</b> <input type="checkbox"/>
---	------------------------------------	---

¿Por qué?

*porque elijo mi franja horaria en la que voy a recibir pedidos.*

**IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR INDICIOS DE SUBORDINACIÓN EN SU PRESTACIÓN**

5. ¿Tiene un jefe o coordinador de área?

NO, todo se coordina con la central de operaciones, ni hay inconvenientes.

6. ¿Cuál es su horario de trabajo?

De 8:00 pm a 12:00 pm

7. ¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?

Sí, nos reunimos por Zoom, nos dieron una charla

8. ¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?

NO me ha pasado.

9. ¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?

Sí, cuando ya no recibes pedidos por largo tiempo te cierran la cuenta.

10. ¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?

Sí, a través del aplicativo nos mandan avisos de tiempo.

  
44144885

## GUÍA DE ENTREVISTA

**I. OBJETIVO ESPECÍFICO:** Determinar los indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas de economía colaborativa en el Distrito de Bellavista, Callao 2024.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): Elder López TORIBIO.  
 Edad: 27  
 Ocupación y/o rango: Repartidor  
 Especialización o subespecialización:  
 Lugar donde labora: Callao  
 Lugar de la entrevista: Callao  
 Fecha de la entrevista:  
 Hora de inicio de la entrevista:  
 Hora de finalización de la entrevista:

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?

DiDi Food

2. ¿Cuándo tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?

1 año

3. Para prestar servicios, ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?

NO, ninguno.

4. ¿Se considera un trabajador autónomo?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> A VECES
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?

Elijo mi honorario.

**IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR INDICIOS DE SUBORDINACIÓN EN SU PRESTACIÓN**

5. ¿Tiene un jefe o coordinador de área?

NO.

6. ¿Cuál es su horario de trabajo?

9 pm a 12 pm

7. ¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?

No.

8. ¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?

Si no he tenido responsabilidad, lo comunico a la empresa y me da la razón, sino yo lo asumo.

9. ¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?

Sí, cuando no entrego pedidos.

10. ¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?

Nos rastrean con Gps, y nos sale avisos en la pantalla.

  
78 801462.

## GUÍA DE ENTREVISTA

**I. OBJETIVO ESPECÍFICO:** Determinar los indicios de subordinación en la prestación de servicios de repartidores a través de plataformas de economía colaborativa en el Distrito de Bellavista, Callao 2024.

### II. DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a): *Orlando Teófilo Ubizagastegui*  
 Edad: *26*  
 Ocupación y/o rango: *repartidor*  
 Especialización o subespecialización:  
 Lugar donde labora: *callao*  
 Lugar de la entrevista: *callao*  
 Fecha de la entrevista:  
 Hora de inicio de la entrevista:  
 Hora de finalización de la entrevista:

### III. PERFIL DEL ENTREVISTADO/A

1. ¿Para qué empresa trabaja como repartidor?

*Yango*

2. ¿Cuándo tiempo viene ejerciendo su profesión u oficio dentro de la empresa?

*Tres meses*

3. Para prestar servicios, ¿firmó un contrato de locación de servicios o un contrato ordinario de trabajo?

*no*

4. ¿Se considera un trabajador autónomo?

<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> A VECES
--	-----------------------------	----------------------------------

¿Por qué?

*decido mi horario de trabajo.*

**IV. PREGUNTAS REFERIDAS A DETERMINAR INDICIOS DE SUBORDINACIÓN EN SU PRESTACIÓN**

5. ¿Tiene un jefe o coordinador de área?

no.

6. ¿Cuál es su horario de trabajo?

de seis a nueve de la noche.

7. ¿La empresa lo capacitó antes, durante o después de su prestación?

si.

8. ¿Quién asume la pérdida o destrucción del bien que transporta?

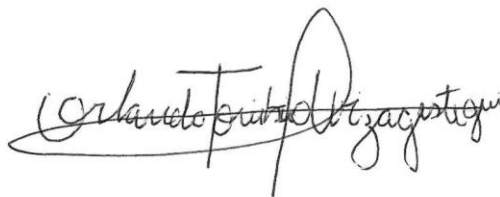
yo.

9. ¿La empresa bloquea su cuenta por aplicativo como forma de sanción?

si.

10. ¿La empresa lo monitorea o da indicaciones respecto a su prestación?

si por GPS.



74082708