



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú”.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

**AUTORAS:**

Castillo Arevalo, Marcia Andrea ([orcid.org/0000-0003-1784-1028](https://orcid.org/0000-0003-1784-1028))

Rebaza Ramos, Cristy Amada ([orcid.org/0000-0003-3841-1852](https://orcid.org/0000-0003-3841-1852))

**ASESOR:**

Dr. Fuentes Vásquez, Jhon Cristian ([orcid.org/0000-0002-9651-7930](https://orcid.org/0000-0002-9651-7930))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FUENTES VÁSQUEZ JHON CRISTIAN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú", cuyos autores son CASTILLO AREVALO MARCIA ANDREA, REBAZA RAMOS CRISTY AMADA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 21 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FUENTES VÁSQUEZ JHON CRISTIAN <b>DNI:</b> 44979795 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9651-7930	Firmado electrónicamente por: JFUENTESV el 21- 07-2024 11:05:49

Código documento Trilce: TRI - 0826194



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CASTILLO AREVALO MARCIA ANDREA, REBAZA RAMOS CRISTY AMADA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CRISTY AMADA REBAZA RAMOS <b>DNI:</b> 72633696 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3841-1852	Firmado electrónicamente por: CREBAZARA5 el 21-07-2024 07:47:54
MARCIA ANDREA CASTILLO AREVALO <b>DNI:</b> 73091517 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1784-1028	Firmado electrónicamente por: MCASTILLOAR12 el 21-07-2024 13:02:47

Código documento Trilce: TRI - 0826195

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedicamos a nuestros padres y hermano, quienes nos brindaron todo su apoyo para llegar ser una persona profesional, con cualidades y valores.

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos agradecer primeramente a DIOS, por otorgarnos salud, así mismo damos nuestros agradecimientos a nuestros padres quienes nos brindaron todo su esfuerzo y apoyo a lo largo de nuestra carrera, también agradecemos a cada docente quienes nos impartieron sus conocimientos a fin de formarnos como futuras abogadas y, por último, pero no menos importante agradecemos a nuestro asesor de tesis quien nos ha guiado a lo largo del desarrollo de la tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 De los Trabajadores de las empresas digitales entrevistados - Guía N°214	
Tabla 2 de Abogados Laboralistas -Guía N°1 .....	15
Tabla 3 Guía N°2 Objetivo General.....	16
Tabla 4 Guía N° 1 Objetivo General.....	17
Tabla 5 Guía N°1 Primer Objetivo Especifico .....	19
Tabla 6 Guía N° 2 Segundo Objetivo Especifico .....	21
Tabla 7 Guía N°1 Segundo Objetivo Especifico .....	24
Tabla 8 Guía N° 2 Tercer Objetivo Especifico .....	28
Tabla 9 Guía N° 1 Tercer Objetivo Especifico .....	32
Tabla 10 Guía N° 1 Cuarto Objetivo Especifico.....	36
Tabla 11 Tabla de Categorización.....	53

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo por relación al ODS al trabajo decente y crecimiento económico, dado ante la nueva modalidad de trabajo que surgió con la aparición de las apps digitales, como objetivo determinar la necesidad de regulación de un contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú. Por ende, la metodología fue cualitativa, tipo básico y de diseño de investigación de acción, que permitió recopilar datos de información para la investigación mediante la aplicación de dos guías de entrevista para cada tipo de participantes (Trabajadores – Abogados). Por lo expuesto, analizando las experiencias de los trabajadores y de los criterios de los expertos se obtuvo por resultado que se evidencia la necesidad de implementar una normativa para este sector de trabajadores digitales de servicio, la normativa internacional sirve como modelo para la regulación de dicho contrato laboral, dado a la afectación de derechos laborales como son el otorgamiento de un seguro de vida, remuneración y otras cuestiones; en relación a la controversia respecto a la presencia de la subordinación por parte de estas empresas digitales concomitante a la existencia de un vínculo laboral entre ambas partes, donde estas empresas abusan del vacío legal.

**Palabras clave: Plataforma digital, Contrato de trabajo, Derecho laboral, Repartidores, Trabajadores digitales de servicio.**

## **ABSTRACT**

The present investigation was related to the SDG to decent work and economic growth, given the new type of work that emerged with the appearance of digital apps, the objective was to determine the need to regulate a special employment contract for companies on platforms. digital services in Peru. Therefore, the methodology was qualitative, basic type and action research design, which made it possible to collect information data for the research through the application of two interview guides for each type of participants (Workers – Lawyers). From the above, analyzing the experiences of the workers and the criteria of the experts, the result was that the need to implement regulations for this sector of digital service workers is evident, international regulations serve as a model for the regulation of said service workers. employment contract, given the impact on labor rights such as the granting of life insurance, remuneration and other issues; in relation to the controversy regarding the presence of subordination on the part of these digital companies concomitant to the existence of an employment relationship between both parties, where these companies abuse the legal vacuum.

**Keywords: digital platform, employment contract, labor law, Delivery drivers, digital service workers.**

## I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años se ha entrado a una nueva era tecnológica, la cual ha traído consigo el surgimiento de plataformas digitales como Uber, Rappi, Cabify y Glovo los cuales han ocasionado una nueva modalidad de trabajo diferente a lo que comúnmente se conoce. En esta nueva forma de empleo sus contratos de trabajo rara vez están regulados por la legislación de protección laboral y pueden ignorar por completo el proceso de diálogo social que determina todos los requisitos laborales de los trabajadores, incluidos los salarios, las horas de trabajo, las oportunidades laborales y la resolución de conflictos. (OIT, 2021)

Es por ello que la importancia del presente tema de investigación radica que ante dichas controversias laborales en las que se encuentran los trabajadores frente a las empresas digitales de servicios, es necesario que se regule un contrato especial para este tipo de trabajadores de las plataformas digitales con el fin de regular la relación laboral y otorgar mejores condiciones laborales, donde se les brinde protección y seguridad jurídica para así evitar que estas apps digitales se favorezcan del vacío legal existente en la normativa peruana.

A raíz de esta problemática, muchos países latinoamericanos como México, Uruguay, Argentina, Brasil ante estos conflictos de trabajadores con la plataforma han surgido sindicatos que reúne tanto conductores como repartidores, para poder reivindicar todas las garantías laborales y sociales que a los trabajadores les corresponde. (Miguez, P y Menendez, N.D, 2022). Según la OIT (2021) en la última década hay alrededor de 777 plataformas digitales a nivel mundial, esta cifra demuestra un aumento. Así mismo se debe tener en cuenta que todos los trabajadores cuentan con derechos laborales universales, pero aún se cuestiona si es que en verdad que a estos trabajadores de las plataformas digitales se les están garantizando estos derechos.

Ahora bien, en el Perú las plataformas digitales para ser más precisos las aplicaciones de software denominadas apps, son herramientas que tienen la finalidad específica respecto a una plataforma ya sea, tv, Tablet,

PC o móvil, esta palabra se origina del término application que significa aplicación, nos va a permitir hacer descargas y nos dará acceso a diversas aplicaciones desde un celular así como lo son las de servicios de comida y de servicios de taxis son usadas con frecuencia pero en ciertas ocasiones ocurren dificultades con las personas que brindan el servicio y con la empresa, por ejemplo, si llegará a suceder un accidente de tránsito la empresa no se hará cargo de los daños que le causaron a su trabajador sino los gastos deberán ser asumidos por el mismo, con esto se deja en claro que no hay un contrato especial de por medio entre el trabajador y el empleador, es decir, que no existe un acuerdo que le asegure sus derechos en casos como este. (López, 2020)

Por otro lado, las cifras frente a los servicios de taxi por aplicativo han ido aumentando según el diario el Comercio (2020) en la ciudad de Lima es la que más operan alrededor de 100,000 esto a través de la aplicación Leasy incluso superando a otros lugares como Sao Paulo y New York, es así que al pasar los años se ve el aumento de forma notoria en estas plataformas digitales por lo cual que en el 2018 creció un 80% la demanda de estas apps de delivery para ser más precisos en los distritos Surco, San Isidro, Barranco y Miraflores (Perú Retail, 2018) siendo así que es de suma importancia que estas plataformas digitales generan una gran facilidad para las personas, ahorra tiempo y dinero pero ocasiona perjuicios a los trabajadores de esta, ya que no cuentan con un contrato de trabajo.

Así mismo, en la Región de Piura según el estudio realizado por IPE (2021) hubo 1,3% de empresas de delivery. Dentro de estas empresas se tiene a Glovo en donde se observa que contaban en total con 239 repartidores a su cargo siendo 97% hombres y un 3% mujeres en donde la mayoría de estos eran jóvenes de 18 a 20 años siendo así un 86 % de ellos contaban con una motocicleta y un 16% con bicicletas para realizar sus actividades laborales de reparto. (Martínez, 2021)

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario regular una normativa en base a proteger a estos trabajadores para que cuenten con un contrato de trabajo especialmente para ellos en donde se les otorgue beneficios

laborales o les brinde una protección como trabajadores que son. Por cuanto se debe tener en cuenta que uno de los fundamentos esenciales del derecho laboral es la de brindarle protección a la parte que es vulnerable dentro de un contrato de trabajo quien es el trabajador.

El objetivo y meta de desarrollo sostenible de la investigación tiene relación al trabajo decente y crecimiento económico ya que se busca una seguridad laboral para los trabajadores de estas plataformas, es decir que cuenten con buenas condiciones de trabajo para prevenir accidentes que se puedan generar en el horario laboral. Puesto que a causa del desempleo los trabajadores aceptan laborar con condiciones de trabajo que no son suficientes para hacer valer sus derechos laborales como trabajadores que son, por lo que la finalidad es que trabajen de manera justa ganando el salario que les corresponde y asimismo que obtengan los beneficios laborales correspondientes a esta modalidad de trabajo.

Por esta razón, la formulación del problema de investigación es, ¿Es necesaria la regulación del contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú?

Este tema de investigación tiene una justificación teórica, porque se analizará las principales teorías en las que resaltan la teoría contractualista y la teoría clásica de contrato, además se basará en estudiar el objetivo de contribuir un conocimiento sobre los contratos especiales de trabajo en la ley peruana, las apps digitales así facilitando un mejor entendimiento del estudio. Así también la justificación práctica puesto que en el Perú existe muchos casos donde los trabajadores de las plataformas virtuales no cuentan con un contrato de trabajo en donde se les den sus beneficios correspondientes en comparación con otros sistemas internacionales, donde se tiene una legislación que no cuenta con un contrato especial de trabajo para las personas que trabajan en esta modalidad por lo cual llegaría a tener un gran impacto si se llega a incorporar este supuesto legal. Por otro lado, la justificación social, radica ante el surgimiento de las plataformas de movilidad y delivery que otorgan nuevas oportunidades de trabajo y un ingreso extra, no obstante,

laborar en este tipo de trabajo también conlleva una serie de riesgos relacionados con la situación laboral y el acceso a ingresos adecuados, entre otros beneficios. Y para concluir la justificación metodológica se va a realizar una investigación de enfoque cualitativo en donde se describirán las categorías, en base a una guía de entrevista del problema planteado en la investigación.

Se plantea como objetivo general determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú. Además los siguientes objetivos específicos: a) Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios, b) Describir los derechos laborales que se le están afectando a los trabajadores de las empresas digitales de servicios, c) Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios y d) Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.

A continuación, se presentan los principales estudios previos que tienen una vinculación con el tema de investigación, el mismo que se empezará con la revisión de estudios realizados en Argentina, Chile, España y Brasil, así también se hace una revisión del entorno nacional.

Como antecedentes internacionales se tiene a: Bachoer (2022), en Argentina su objetivo fue analizar la conflictividad laboral entre los repartidores y las apps digitales durante el periodo 2018-2020. Empleo un enfoque Cualitativo, hubo un análisis bibliográfico y así mismo se aplicaron entrevistas a un extrabajador de Pedidos Ya, activistas de la App Sindical y ATR, abogado laboralista y a un abogado defensor de la empresa. Concluyó que la conflictividad laboral ha promovido que los trabajadores de este rubro se organicen mediante sindicatos generando así un plan de lucha en común. Este aporte se relaciona con el segundo objetivo específico, puesto que da a conocer la afectación de los derechos laborales en estas plataformas digitales.

Vélez, Vázquez, Bustos & Herrero (2021), en Chile evaluaron las cuestiones legales que surgen del trabajo vía plataformas digitales. De enfoque cualitativo, de tipo explicativo, se concretó mediante un análisis de 6 resoluciones judiciales (RIT O-1388-2015; RIT M-724-2020; RIT T980-2020, etc.), y bibliográfica. Concluyeron que ante esta crisis tanto las autoridades judiciales como las legislaciones han fallado, debido a una equivocada aplicación normativa y los vacíos legales. El aporte se complementa con el objetivo general, ya que esta nueva modalidad de trabajo vía digital ha ocasionado conflictos laborales debido a que no existen normativas que regulen a este sector de trabajadores.

Sanz de Miguel, Casas, Prieto & Arasanz (2022), en España tuvieron por objetivo explorar las fundamentales manifestaciones del empleo informal en el sector español de la distribución digital tras la aprobación de la ley Rider y su impacto en las condiciones laborales, para ello recurrieron a una investigación de metodología cualitativa, donde realizaron un análisis documental y entrevistaron a 14 personas siendo estos representantes sindicales, repartidores inspectores de trabajo y seguridad social; concluyendo que las apps digitales fuerzan un cambio en las normas sociales del empleo al normalizar los abusos laborales generalizando prácticas específicas que eluden las leyes laborales. El aporte se relaciona con el OE1, tras un análisis de la normativa española.

Freitas, Pascoal, Mello & Silva (2018), en Brasil analizaron la dinámica de la actividad laboral de los conductores de plataformas digitales y sus condiciones laborales dentro de la empresa Uber. Estudio de enfoque mixto, ya que se basó en la revisión de literatura, se empleó entrevistas a motorizados de Uber y encuestas a conductores de Belo Horizonte-Sao Paulo, resultando que el 77,5% de estos señala que ante la crisis aún permanecen trabajando debido a que no hay otro trabajo disponible. Concluyeron que la organización se basa en un proceso técnico algorítmico en donde se gestiona y presenta un poder de supervisión, disciplinario y control por parte de la empresa. Aporte se vincula con el OE3, dado que muestra la organización laboral de estas empresas digitales de servicios.

López (2023), en España planteó como objetivo identificar los matices en el trabajo realizado en plataformas digitales de servicios para determinar si existen derechos laborales vigentes que se adapten a este nuevo modelo de trabajo, su investigación fue de enfoque cualitativo y de carácter descriptivo, usando el método analítico, sintético y deductivo. Desarrolló la situación reglamentaria y fáctica de Europa y América; aspectos ideológicos y técnicos. Concluyó que la flexibilidad, duración del trabajo y el salario mínimo, revierte gravemente los beneficios de los trabajadores. El aporte se vincula con el tercer objetivo específico al señalar la forma en la cual operan estas empresas digitales con sus trabajadores.

Ahora como antecedentes nacionales se tiene a Konku & Rodríguez (2022) tuvo como objetivo que se determine la existencia de un vínculo de trabajo entre los repartidores y los empresarios de las plataformas digitales. Asimismo, la indagación fue cualitativa, siendo básica y diseño fenomenológico, se utilizó dos guías de entrevistas a dos jueces y dos abogados especializados en materia laboral también 3 taxistas de la plataforma Maxim. Se concluyó que hay existencia para que se reconozca el vínculo de trabajo entre el empleador y el asalariado de estas plataformas virtuales. El aporte de esta investigación tiene relación con el tercer objetivo específico ya que identifica si es que existe una forma de prestación de servicios y la subordinación.

Chávez (2020) planteó como objetivo que se analice la situación jurídica de la relación de trabajo en la prestación por medio de las aplicativos de servicios de los taxistas de Cabify en Lima 2018. Así el estudio fue cualitativo, de tipo básico con diseño no experimental, aplicó un análisis documental respecto a jurisprudencias y la guía de entrevista a diez abogados especialistas en derecho laboral y civil. Concluyó que si existe una prestación de servicios y analizando el principio de primacía de la realidad las apps de taxi son trabajadores que reciben un salario. El aporte de esta investigación también busca que se regule estas nuevas formas de trabajo de las apps, relaciona con el objetivo general y el OE3.

Gamarra (2022) propuso como objetivo que se determine si en las plataformas digitales de servicios en Trujillo se comprueba si existe una relación de trabajo. Siendo así su enfoque fue cualitativo de tipo descriptivo, exploratorio y propositivo, utilizó el análisis documental analizando jurisprudencias y la doctrina. Se concluyó que hay nociones de la relación de trabajo por lo cual las prestaciones que brindan si tienen una vigencia y se pueden aplicar para que haya un determinado vínculo laboral. Así el aporte de esta investigación es que en varias regiones del Perú existen este tipo de prestaciones de servicios por lo que es necesario una regulación, relacionándose con el OG y el OE3.

Canessa (2021) desarrollo como objetivo en que se analice el plano laboral respecto a las apps digitales y sus indicios en ese escenario, de enfoque cualitativo al ser un tipo básico se utilizó así un análisis jurídico analizando doctrina, diseño no experimental. Siendo así que concluyo que las plataformas digitales de servicios si tienen indicios de una relación laboral y es así que se necesita una nueva regulación para los trabajadores que conforman parte de una plataforma como esta y que sea protegida. El aporte de la investigación se vincula con el OE2, pues el vínculo laboral no se le toma la importancia debida, por lo cual haciendo los análisis correspondientes se cae en cuenta que merecen ser protegidos.

Balboa (2021) tuvo como objetivo que se analice la esencia de los servicios en las plataformas digitales de economía bajo demanda modo apps en el Perú. Así la metodología tuvo un criterio mixto de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental-transversal siendo así se aplicó la entrevista a dos abogadas en derecho laboral, una socióloga en apps y un abogado en derecho y tecnologías, y se encuestaron a once abogados. Como resultados se confirma la hipótesis respecto a que hay existencia de riesgos en relación a la seguridad vial durante el horario de trabajo. Se concluyó que existe una subordinación ya que en la validez de los hechos y en lo que se da en archivos hay una disconformidad. El aporte a esta investigación se vincula con el OG y el

OE4, ya que la legislación peruana es insuficiente para este tipo de trabajadores.

Respecto a las Teorías y abordaje conceptual, en primer lugar se abordan las teorías relacionadas al contrato especial de trabajo como la teoría clásica de contrato creada por Joseph Pothier citada por Cabrera (2015) menciona que se basa en el principio económico de libertad comercial, significando que toda persona tiene la libertad de crear y dirigir actividades de mercado y crear condiciones para sí mismo; otorgándole poder a los individuos para que tengan el derecho a aprobar leyes o transacciones regulen las relaciones sociales y comerciales.

También se tiene la teoría contractualista, creada por Thomas Hobbes en donde Vallecilla Baena (2018) lo cita, la cual su objetivo principal es aclarar la diferencia esencial entre la naturaleza de los contratos de derecho civil y el fenómeno de que los particulares celebren contratos. Así mismo esta sostiene que es necesario contar con un acuerdo de voluntades al inicio de cualquier actividad laboral y dicho acuerdo da lugar a que se produzcan efectos jurídicos (derechos y obligaciones), y a esto se le denomina contrato de trabajo.

En cuanto la teoría de la empresa de Williamson en relación a las empresas digitales, citada por Reyes (2018), esta teoría consideraba a la empresa como un nexo de contratos donde le otorga una mayor relevancia a los intervinientes del proceso de producción, en este vínculo contractual van a ser partícipe tanto los proveedores, los clientes, los accionistas, los obreros, entre otros. Esto significa que se intercambia trabajo por una determinada cantidad de dinero en forma de salario.

Los enfoques conceptuales empleados en la investigación son los siguientes:

El contrato especial de trabajo se define según (Roda, 2021), como aquel contrato la cual posee una normativa específica con respecto a la regulación de un contrato laboral ordinario, por lo que en este tipo de contrato ambas partes (empleador y trabajador) tendrán que establecer claramente las condiciones o términos específicos, como el salario, la duración del contrato y las responsabilidades del trabajo.

Ahora para saber que es una relación laboral especial viene a ser un vínculo que tiene características particulares, es decir, debe tener una regulación de forma específica de manera que se respeten los derechos fundamentales laborales que están contemplados en la constitución. (RAE, 2023)

En cuanto a los derechos laborales del trabajador, estos están estrechamente relacionados con la dignidad de una persona ante el Estado, permitiendo así que las personas de nuestra sociedad vivan con dignidad y no sean utilizadas para dañar las cualidades inherentes de las personas (Pérez, 2016). Por lo cual, estos vienen a ser aquellas condiciones básicas de vida que garantizaran la igualdad y la libertad de los trabajadores, por lo que no solamente pueden ser considerados como normas legales, sino que también son garantías sociales que van a posibilitar que se cuenten con condiciones de trabajos mínimas cuando una persona depende de una profesión remunerada para ganarse la vida. También es importante mencionar que las plataformas digitales de servicios son un tipo de negocio que se apoya en la tecnología la cual da una creación de valor y así va facilitando la comunicación entre las personas ya sean dos o más, también en grupos independientes. Asimismo, se advierte que conforme ha ido avanzando el tiempo estas plataformas son de gran utilidad ya que tenemos el beneficio de obtener bienes que te entreguen en la puerta de tu casa, lo cual te ahorra tiempo y dinero. (Da Silva & Núñez, 2021)

Según Epsilon (2021) refiere que una de las características fundamental de este tipo de empresa, es a relación a la flexibilidad, dado que estas empresas digitales les disponen un tiempo prudente para poder entregar el pedido, así como la buena organización de los trabajadores de elegir sus horarios de trabajo.

En cuanto a los trabajadores de las plataformas virtuales, Canessa (2021) se refiere como aquellas personas que utilizan Internet, computadoras, aplicaciones u otras herramientas informáticas para realizar su trabajo, independientemente del espacio físico o ubicación donde realizan el trabajo, ya sea un negocio, hogar o en público y si la

prestación de los servicios será offline u online. Estos son contratados por estas plataformas bajo contratos de términos de servicios vinculados unilateralmente, por lo que realmente no se le puede considerar como un simple contrato de trabajo sino más bien como uno que establece términos y condiciones o simplemente por un contrato de locación de servicio, lo cual deja a los trabajadores completamente desprotegidos de seguros sociales y de salud. (Mendoza, 2022)

### **Abordaje normativo**

Chile cuenta con la ley N° 21431 en donde establece normas precisas a los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa digital de servicio, calificando a los trabajadores como dependiente (TPDD) o independiente (TPDI); esta ley define cada una de las partes involucradas y también estipula diferencias importantes para cada tipo de trabajador sobre la variación del contrato, así como los periodos de descanso, etc. Por tanto, es de precisar que esta Ley ofrece menos protección laboral a lo TPDI. También es preciso mencionar que estas normas priorizan los derechos laborales sobre los derechos civiles de los trabajadores autónomos, también incluye horarios flexibles de común acuerdo para los trabajadores dependientes, primando el principio de autonomía de la voluntad del trabajador sobre el impuesto por la ley, siempre que las fechas anteriores se adapten a las necesidades del trabajador.

Respecto a la regulación de España en su Real Decreto- ley 9/2021 de 11 de mayo menciona que los trabajadores de estas apps virtuales o conocido como riders se les reconozca las mismas condiciones de trabajo que a los trabajadores que laboran de una manera tradicional para ser precisos en su art. 64.4 en su inciso d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si bien es cierto a raíz de la pandemia es donde evolucionó el tema de estas empresas, debido a las restricciones sanitarias que implemento el Estado y aunque esto favorecía a los riders, también trajo consigo perjuicios dado que estos trabajadores no contaban con beneficios laborales que por común se le brinda a un trabajador habitual, por lo que España decidió modificar uno de los

incisos del art antes mencionado para que estos tengan igualdad en el trabajo.

## II. METODOLOGÍA

El tipo y diseño de investigación se desarrollará en base a un análisis respecto a la necesidad de regular un contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú. Por lo cual corresponde a un enfoque cualitativo-tipo básico ya que se recogerá información para ver si es necesario que se implemente un contrato especial en este tipo de plataformas. Según Mata (2019) la investigación cualitativa supone una realidad subjetiva y dinámica que consta de múltiples contextos. Los métodos de investigación cualitativa priorizan un análisis detallado y refleja los sentidos personales que pertenecen a la realidad que se analiza.

En cuanto al diseño de investigación esta es de investigación de acción, en donde se analizará la situación gracias a la participación de trabajadores (Repartidor o conductor de taxi digital) y de especialista en derecho laboral y civil, que ayudará a profundizar y explicar mediante las experiencias de los entrevistados frente a la problemática planteada en el presente estudio. Según (Díaz de León, A y Yrizar Barbosa, G, 2021) este método de investigación vincula el estudio de cuestiones y necesidades de formación en contextos específicos con planes de acción social con el objetivo de lograr tanto conocimiento como cambio social. De esa forma se obtendrán los datos al analizar cada una de las entrevistas desarrolladas por los participantes.

Respecto a las Categorías señaladas están relacionadas a:

- El contrato especial de trabajo: es una relación de trabajo sujeta a condiciones que revierten los estándares de las normas y principios determinados en la ley, las cuales operan con exclusividad en algún sector de la industria, el comercio o el servicio al público. (Peralta, 2021)

- Las empresas de plataformas digitales de servicios; es un instrumento que a través del uso del internet permite la realización de la prestación de servicios, en dónde los agentes intervinientes no solo son el empresario y el cliente, sino también participan tres agentes distintos como: las plataformas digitales, los prestadores de servicios y los consumidores. (Balboa Haro, 2021)

Las categorías expuestas procederán a un lineamiento de observación y estudio de las siguientes subcategorías: Relación laboral de carácter especial, derechos del trabajador, la característica de las apps digitales y el trabajador de las plataformas digitales.

En cuanto a los participantes, de acuerdo con Sánchez, Reyes & Mejía (2018) dice que los participantes se refieren a los individuos o personas que contribuyen como componentes de una muestra, por lo cual en esta investigación se tendrá como participantes objeto de estudio a trabajadores de las plataformas digitales como repartidores y conductores de taxi digital para conocer desde su punto de vista la necesidad de establecer un contrato especial de trabajo para este tipo de trabajadores, asimismo se obtendrá la opinión de abogados que se especialicen en diferentes materias del Derecho (Laboral, Civil y Constitucional) las cuales serán analizadas.

La técnica e instrumentos de recolección de datos, según (Ñaupas,H.P; Mejía,E; Novoa,E.R, 2013), son métodos especiales que se utilizaran en diferentes fases de la investigación científica ya sea esta cuantitativa o cualitativa, en la cual cuya naturaleza varía según el método. Éstas regirán cada etapa del proceso de investigación de principio a fin; desde el descubrimiento de problemas hasta la prueba de hipótesis y su incorporación a la teoría actual. Respecto a la validación del instrumento se contó con 3 validadores: en primer lugar, con la Dra. Karla Cáceres Carrillo, de la cual se obtuvo una calificación excelente con 100 puntos, también con la Dra. Irma Giovany Llaja Cueva, se obtuvo una calificación muy buena con una puntuación que ronda entre los 51 a los 95 puntos y

por último al Dr. Dayron Lugo Denis obteniendo una calificación de bueno con un puntaje que ronda alrededor de 51 a 80 puntos.

En la presente investigación se llevará a cabo empleando la técnica de la entrevista, en donde se aplicará como instrumento dos guías de entrevista, una para que sea aplicada a abogados laboralista y la segunda para los trabajadores de plataformas digitales que ayudarán a obtener datos relevantes para la investigación, esta será aplicada a abogados concedores del tema y a trabajadores que realicen sus actividades laborales bajo el mando de estas plataformas digitales de servicios.

Respecto al método de análisis de datos, para el estudio de la investigación la matriz de evaluación se estructura según las categorías y subcategorías desarrolladas, lo que refuerza a poder apegarse a los lineamientos del trabajo de investigación y permite tener en consideración aspectos y fuentes relevantes para la solución del problema y así hacer un diagnóstico.

Los aspectos éticos se basan en la ética dentro de las investigaciones, está impregnado de principios similares del comportamiento moral humano y se manifiestan concretamente en el contexto del flujo de la vida humana, en cuyo caso se desarrolla a medida que emerge en la investigación científica y el trabajo académico. En relación a ello, "Mala conducta científica" o "error de investigación", por lo está cumple una función la cual es delimitar con precisión cuando se está ante una falta conductual que pueda poner en riesgo el resultado final del estudio. (Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., & López Aguirre, J., 2020)

Esta investigación se ha llevado a cabo cumpliendo con todos los criterios éticos, puesto que la información recopilada para el avance del proyecto de investigación se extrajo de fuentes confiables, como tesis, artículos científicos y leyes del Perú, Chile y España. Estas fuentes de información son el respaldo de la investigación, además de que ha cumplido estrictamente las normas APA.

### III. RESULTADOS

De acuerdo a los objetivos planteados en el presente estudio, se desarrollará el análisis conforme al instrumento de guía de entrevista, la cual constituye en dos partes la primera guía concerniente a los trabajadores de las empresas digitales y la segunda guía de entrevista enfocado a abogados especialistas en diversas ramas de derecho (Laboral, Civil y Constitucional):

ENTREVISTA DOS (Trabajadores)	CÓDIGO	EMPRESA DIGITAL	TIEMPO LABORANDO	OBJETIVO DE LA ENTREVISTA	FECHA
Carlos Omar Castillo Villalta	E1T	RAPPI	3 AÑOS	Recopilar las opiniones y puntos de vistas de los trabajadores de una plataforma digital de servicio, dado que, mediante estos datos obtenidos, servirá a fin de poder obtener una conclusión sobre cada uno de los objetivos de estudio planteados en la investigación.	6 de abril
Jonathan Niño	E2T	RAPPI	1 AÑO		7 de abril
Agusto Gonzales	E3T	RAPPI	1 AÑO Y MEDIO		6 de abril
Henry Alzamora	E4T	PEDIDOS YA	1 AÑO Y MEDIO APROX		11 abril
Paul Pérez Torres	E5T	INDRIVER	1 AÑO		21 de abril
Brayan Rondoy Culquicondor	E6T	PEDIDOS YA	MEDIO AÑO		11 de mayo
Miguel Tena	E7T	PEDIDOS YA	5 AÑOS		11 de mayo

Tabla 1 De los Trabajadores de las empresas digitales entrevistados - Guía N°2

ENTREVISTADOS (Abogados Laboralistas)	CÓDIGO	OCUPACIÓN	OBJETIVO DE LA ENTREVISTA	FECHA	MODALIDAD
Bismarck Seminario Morante	E1A	Asesor Jurisdiccional de la Corte Suprema de la República.	Recopilar las opiniones y puntos de vistas de los abogados especialistas en diversas ramas de derecho (laboral, civil, constitucional); a fin obtener	11 de abril	Virtual (Zoom)
Raquel Zavaleta Ramos	E2A	Abogada Independiente		27 de abril	Virtual (Zoom)
Torres Ramos Víctor Arturo	E3A	Juez del 2do Juzgado de Paz Letrado Civil de la Corte Superior		16 de mayo	Presencial

Lazo Alburqueque María	E4A	Fiscal Adjunta del 2do FPCP	información relevante respecto al estudio investigado.	21 de mayo	Presencial
------------------------	-----	-----------------------------	--	------------	------------

Tabla 2 de Abogados Laboralistas -Guía N°1

OBJETIVO GENERAL	
	Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.
GUIA N°2	
ENTREVISTADOS	<b>¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrán mejores beneficios?</b>
E1T	Si, en nuestra empresa no hay seguro para nosotros con el tema que le dan promociones al cliente eso afecta al repartidor mas no a la empresa en el tema de los deliverys hay clientes que tienen pedidos gratis y a veces nos acumulan más pedidos por el precio simplemente de uno, o sea podemos tener 2 o 3 pedidos, pero por el precio de uno.
E2T	Todo depende del monto del contrato nosotros ganamos más que todo es por los pedidos entonces no estipula un monto mínimo ni tampoco un monto máximo sino dependiendo de las horas que trabajemos.
E3T	En realidad, con un contrato habría mejores beneficios, mejores puestos en cada cosa que nos den, porque en realidad en el trabajo si hay ciertas cosas que tendrían que cambiar para mejorar.
E4T	Claro que sí, un beneficio que tendría es el seguro de salud.
E5T	Este es un aplicativo donde la verdad desconocemos el origen de la persona, la gerencia tal vez porque te digo eso, porque cuando tengo un problema con un cliente o tal vez un pasajero que no se me haga presente ellos nos cobran una comisión no de un 13% de comisión de cada servicio, por ejemplo de este me cobran el 13% y yo llego a un punto que el pasajero tal vez no llego no asistió al recojo igual el aplicativo me cobra el 13% sin haber hecho el servicio y uno presenta un reclamo que tenemos ahí para mandar al soporte técnico y mandamos el reclamo para que tal vez nos devuelvan ese 13% que nos han descontado y nunca nos responden. Trabajo en el aplicativo por necesidad porque si hubiera otros aplicativos tal vez con otras formas de cómo trabajar de verdad que yo no pasaría esto, aparte que es muy barato también por servicio, bueno eso es manejable también pero voy al tema de que si uno hace un reclamo nadie te da un soporte entonces cómo podrían hacer ellos un contrato a nosotros si en el momento que uno quiera hacer tal vez un reclamo o una queja si en este momento no nos dan el soporte con un contrato creo que nos van a ignorar, es mi opinión.
E6T	Creo que sí, porque con un contrato pasas a planilla verdad y te ofrece digamos beneficios como seguro y eso no, pero en este caso a los delivery no les da ese tipo de seguro, como en otros trabajos que, si te brindan, aparte otros trabajos te brindan otros beneficios como cuando eres papa cuando te dan beneficios de alimentación y otros más beneficios, pero en este caso el delivery no.

<b>E7T</b>	No, ósea regularizado por la ley no porque si lo regularizan por la ley tendría que tener beneficios no podría trabajar más de ocho horas, yo normalmente en esto tengo tiempo libre, yo trabajo en el momento que yo quiero y yo gano por decirte cuatro sueldos mínimos al mes eso no lo voy a ganar si lo regulariza la ley.
------------	---

Tabla 3 Guía N°2 Objetivo General

**Interpretación:** Conforme a las respuestas logradas por los entrevistados respecto al objetivo general, la mayoría indica que, si se incorpora un contrato especial a la ley si obtendrían mejores beneficios, ya que si bien es cierto ganan por pedidos, sin embargo, por las horas que laboren estos no obtienen un sueldo fijo de manera mensual, por lo cual al incorporarse este dicho contrato tendrán seguro de salud, entre otros beneficios laborales que son esenciales. Por otro lado, uno de ellos manifiesta que el soporte técnico de la plataforma con la cual labora cuando se presenta una queja o un reclamo hacen caso omiso a eso, por esa razón piensa que si se incorpora un contrato sería más beneficioso. Por lo expuesto, el aporte sobre los resultados es que, si es necesario que se incorpore un contrato especial en la normativa peruana para los trabajadores de las plataformas digitales de servicios, debido a que en ciertas situaciones no contar con los beneficios es una desventaja.

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
<b>GUIA N°1</b>	Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>¿Cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas digitales?</b>
E1A	Es nulo, no existe ningún nivel de protección justamente ante la falta de regulación, creo yo que sería importante hacer una regulación específica ya que por ahí va su trabajo de investigación en la medida de que lo único que nos queda es una regulación general que es la que se aplica a cualquier persona que brinda servicios a una institución o en todo caso a una empresa y detallar cada uno de los derechos a los que sería acreedor un trabajador que haga la labor de repartidor o de las empresas digitales, esto le da un poco más de consistencia a estas prestaciones de servicios que es particular y a la vez tan reciente.
E2A	Ante ello como preámbulo sabemos que la revolución digital laboral ha surgido con mayor énfasis a partir de la pandemia, en la etapa pre pandémica teníamos normas del teletrabajo pero bastante escasas, a nivel nacional trabajadores que utilizaban las normas del teletrabajo eran mínimas a comparación de la masa laboral que tenía presencia física de los trabajadores como modo convencional de labores, ya posterior

	<p>a la pandemia se adoptaron medidas, muchas veces ya les resultó conveniente a los mismos empleadores y trabajadores permanecer en el teletrabajo, por una serie de factores como son: ahorro de energía, suministros, alquileres para el empleador y para los trabajadores, ahorro de costos de transporte, de alimentos así como el poder gozar más tiempo en familia. Entonces si bien es cierto acá la consulta es, ¿cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas digitales? Debo responder que la protección es aún escasa, debido que no existe la norma en específico que brinde cobertura a dicho sector, estamos en un periodo de construcción normativa y esto se va enriqueciendo en base a la misma necesidad que vamos viendo en el mercado laboral. Actualmente existen un sinnúmero de aplicativos que nos brindan estos servicios de reparto más conocido como delivery pero lastimosamente en su mayoría se trata de trabajadores independientes, no he visto casos que los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad que formen parte de una planilla empresarial.</p>
E3A	<p>En específico para ver si estoy entendiendo bien ustedes buscan la regulación de aquellos que trabajan en delivery, ya en lo que tengo conocimiento digamos las personas que hacen uso del servicio porque tienen que repartir el producto digamos como que la finalidad de ellos es como no cargarse con la carga laboral entonces el propio repartidor ofrece sus servicios y por ello como contraprestación digamos le cobra porque yo creo que ellos brindan servicios no solamente a una persona o una persona jurídica a la empresa no sino a múltiples a varias, por ejemplo tu tienes un negocio y yo también el a los tres los hace repartir porque ahora la empresa si tiene una gran cantidad de pedidos que distribuir podría asumir una carga para que sea exclusivo para esa persona o para esa empresa no, tendría que tener un nivel o sea una determinada cantidad de pedidos para que le justifique poder asumir y tenerlo a tiempo completo y a disposición y poder pagarlo uno dentro de los estándares de lo que es un sueldo mínimo no porque si esa empresa no tiene suficientes pedidos que repartir no le va a convenir. Ahora por ese lado en la eventualidad de un accidente este va a tener una ocurrencia atendiendo un pedido que yo le dije que lo haga yo creo que la empresa mínima debería tener un seguro que le cubra totalmente los accidentes en la eventualidad que el accidente ocurra cuando está prestando el servicio no. Obviamente ahorita no tiene porque en otras realidades son jóvenes que lo hacen en sus tiempos libres ahora si ya se quiere acoger o tener un contrato, tendría que ser un contrato dependiendo del número de servicios que haga para que también le pueda convenir porque mira yo tengo una empresa supongamos de 20 trabajadores y que distribuyo hamburguesas y si tengo un pedido de 50 hamburguesas para repartir ahí si me va a convenir esa exposición pero si por ejemplo no tengo muchos pedidos no voy a poder pagarle entonces simplemente le daría su movilidad lo que si en todo caso para ese tipo de situaciones para mi repartidor de productos tener un seguro.</p>
E4A	<p>No hay un nivel de protección actualmente para este sector de trabajadores afectando con esto el principio de igualdad que es un marco constitucional si bien es cierto son personas que generalmente actúan de manera independiente; sin embargo, corresponde al estado bajo el amparo protector poder brindar herramientas mecanismos e instrumentos básicos para un adecuado impulso a este marco de emprendimiento</p>

Tabla 4 Guía N° 1 Objetivo General

**Interpretación:** De acuerdo a las respuestas obtenidas por los entrevistados en cuanto al objetivo general, el E1A considera que no existe ningún nivel de protección ante la ausencia de una regulación

de un contrato de trabajo para los repartidores o taxistas digitales; así mismo la E2A refiere que dicha protección es aún escasa, esto debido por la propia coyuntura de un nuevo surgimiento en el mercado laboral, en donde la sociedad peruana se encuentra en un estado de crecimiento y construcción normativa, por lo que ya estamos en el comienzo de la era digital y cada vez más se desarrolla un avance tecnológico, sea necesario que se realice un cambio normativo, en donde dentro de unos años puede que se concrete dicha regulación contractual. En relación a lo precedentemente descrito, se obtuvo como resultado, que es fundamental que ante la falta de un marco normativo donde se regule un contrato especial para este sector de trabajadores es fundamental puesto que en la actualidad estas empresas digitales no se le está brindando ningún tipo de protección laboral, que todo trabajador común debe tener.

OBJETIVO ESPECIFICO 1	
<b>GUIA N°1</b>	Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>¿Usted tiene conocimiento respecto a otras legislaciones internacionales como en Chile y España en donde se regula un contrato especial a los trabajadores de empresas digitales de servicio?</b>
<b>E1A</b>	En el caso de Chile si desconozco no tengo mucha información al respecto y en el caso de España entiendo y hasta donde recuerdo estaban promoviéndose proyectos de ley para que se pudiera digamos hacer una contratación especial o una regulación especial para este tipo de personas, entiendo que dentro de esa idea legislativa ese proyecto aparte de conceder algunos derechos también se estaba tratando de garantizar la estabilidad laboral pero no tengo un conocimiento si eso ya se materializó, es decir, si ya existe la ley propiamente dicha ya que en España tienen una fórmula legislativa muy distinta a la nuestra eso es lo que tengo en cuanto a normas lo que les puedo comentar al respecto, tengo otras ideas digamos otros puntos de vista de carácter jurisprudencial entiendo que su pregunta va por una cuestión más que todo legislativa.
<b>E2A</b>	En Chile si existen contratos para los sujetos involucrados en esta relación contractual siendo parte la empresa que dirige el sistema informático para generar ganancias y el trabajador de plataforma que ejecuta los servicios dentro del territorio, distribuyendo bienes, teniendo estipulaciones como naturaleza de los servicios los términos y condiciones bajo las cuales deben prestarse, el método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y periodo de pago, la designación de un canal oficial con la empresa, la determinación de la zona geográfica de realización del servicio, entre otros.
<b>E3A</b>	No, sé que la americana lo hace de manera independiente en este caso el que brinda el servicio lo que busca es que le reconozcan la movilidad y dependiendo la distancia pero que en si la empresa le reconozca un beneficio no. Yo creo que si es justo y necesario de que tengan un seguro contra accidentes en la eventualidad de tener un accidente en la prestación de servicios sería bueno también que les brinden uniforme pero ahora lo que pasa es que dependerá también del uso porque también la empresa puede que lo utilice en tiempo partido, o sea dentro de un horario normal de trabajo que son 8 horas, 4 horas trabajo interno y 4 horas repartan y adicional que les brinde la movilidad que le podría servir para cubrir la distancia desde hasta donde va a repartir.
<b>E4A</b>	Me parece interesante la proyección que tiene la regulación, para los fines previsionales y los temas de salud, así como también para los herederos de un causante trabajador de este tipo de plataformas, es un aspecto que en nuestro país no se encuentra regulado ni estipulado ni proyectado.

Tabla 5 Guía N°1 Primer Objetivo Especifico

### Interpretación:

Respecto a las respuestas obtenidas por los entrevistados en relación al O.E 1, el E1A menciona que desconoce sobre la normativa chilena, pero si tiene conocimiento respecto a la normativa española ya que se estaban promoviendo proyectos de ley para que aquellos

trabajadores tengan una regulación especial sin embargo este país tiene una formula legislativa muy diferente a la nuestra. Por otro lado, el E2A que tiene conocimiento respecto a la normativa chilena en donde se estipula los términos y condiciones bajo las cuales deben prestarse el servicio; así mismo E4A refiere que es esencial que se regule tomando como modelo la normativa internacional cuestiones de salud para los trabajadores. En base a lo descrito anteriormente, se puede evidenciar que ambos tienen conocimiento respecto a normativa internacional ya sea europea o Latinoamérica.

OBJETIVO ESPECIFICO 2		
Describir qué derechos laborales que se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.		
<b>GUIA N° 2</b>	<b>¿Cómo un trabajador de una plataforma digital de servicio considera que el pago por su servicio es satisfactorio?</b>	<b>¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito o un robo causado durante su horario de trabajo?</b>
<b>ENTREVISTADOS</b>		
<b>E1T</b>	No, en la mía en la empresa que yo estoy no como te digo hay pocos deliverys ahorita me acaba de salir uno, lo voy a entregar y de repente al rato a la hora, hora y media o dos horas me sale otro y pues no conviene.	Si, claro que si hay zonas antes era una zona corta era de la circunvalación para dentro y de los algarrobos para acá, ahora han extendido y eso esta hasta las invasiones que están a lo último esta hasta la salida del bypass que esta hasta allá y esta hasta quien se va a Catacaos antes de Aquapark y está por la primavera ahorita, robo si me ha pasado y Rappi nunca cubrió nada todo lo asumí yo.
<b>E2T</b>	Algunos si y algunos no	Tienen seguro contra accidentes, no ha sucedido ningún robo
<b>E3T</b>	Si, se podría considerar que sí.	En realidad, la aplicación si tiene un seguro como tal para ese tipo de casos, como somos motorizados claro que si cubre algunas cosas.
<b>E4T</b>	Si pagan satisfactoriamente no hay inconveniente.	Si debería hacerse cargo, no me ha sucedido un robo, pero si un accidente de tránsito, el cual se cubrió con el SOAT del vehículo y por nosotros mismos.
<b>E5T</b>	Algunas veces sí y algunas veces como que las tarifas son muy baratas y eso también nosotros tratamos de mandar	Esta plataforma tiene un botón que lo llaman sistema de seguridad (SOS), nunca lo he usado hasta ahora no se si

	<p>un mensaje a través del mismo aplicativo al nose quien lo manejara pero por medio del soporte técnico que nosotros tenemos tratamos a veces de mandarle un mensaje, porque ellos por el aplicativo te pone el precio, por ejemplo yo quiero tomar una carrera de aquí a la plaza de armas y me sale sugerencia S/6.30 digamos no el aplicativo te da la sugerencia si quieres lo aplicas o le pones unos soles más dependiendo de la persona pero el aplicativo te pones digamos el monto aproximado pero no te está poniendo ahí no te está considerando el 13% que ellos te descuentan, o sea que eso S/6.30 digamos le quitas el 13% nos queda pues unos 5 soles la carrera entonces ellos dan un monto aproximado al cliente pero no incluyen el 13% que ellos cobran entonces eso también está mal por parte de ellos o deberían dar el porcentaje digamos una carrera S/ 7 soles incluyendo el 13% o sea pensando también en nosotros no solamente deben en él, ellos están pensando solamente en el ingreso de la plataforma pero no están viendo también el trabajo de uno.</p>	<p>realmente funcionara, consiste en llamar los servicios en caso de emergencia, policía, no lo he usado, pero la verdad debería haber ese respaldo, porque justamente es una empresa y nosotros estamos con ellos tal vez no estamos como se dice registrados por un contrato como se mencionó en un inicio, tal vez por eso no hay tantos beneficios para nosotros, pero yo creo que para ser un contrato debería haber una comunicación entre ambas partes, poder llegar a un acuerdo o arreglo, por lo que ellos no pueden hacer un contrato dependiendo de sus cláusulas pero si nosotros no tenemos derecho a responder o no nos escucha nuestra opinión de qué serviría también un contrato por lo que creo todo debería ser recíproco, ellos ponerlos tal vez un contrato con sus cláusulas pero también nosotros dar nuestras opiniones si estamos de acuerdo, por lo que considero que un contrato digital no es favorable para nosotros por que como repito no hay una respuesta o queja por soporte técnico, imaginase nos hace un contrato con sus cláusulas y uno quiere reclamar nunca nos van a responder.</p>
<b>E6T</b>	<p>Yo creo que algunas veces sí, pero siento que la aplicación como que roba mucho de lo que paga el cliente, agarra una cierta parte y la verdad que nos toca un poco de la paga, pero ni modo hay que seguir nomás.</p>	<p>Si lo veo factible no que sea así, pero en este caso, el SOAT corre por nuestra cuenta y si nos pasa algo pues el SOAT nos cubre, pero lo hemos comprado nosotros y no es que el aplicativo te ha comprado el SOAT.</p>
<b>E7T</b>	<p>Si, a nosotros nos pagan por decir una base más kilometraje que es distancia por ejemplo desde donde yo estoy hasta el local y del local a la casa del cliente.</p>	<p>Los requisitos para entrar a trabajar al menos en Pedidos Ya es que tengas tus documentos en regla, licencia y SOAT si no tienes licencia o SOAT no puedes trabajar, aparte de eso pedidos ya nos da un seguro contra accidentes siempre y cuando estemos laborando o estemos de turno, hasta ahorita no me ha ocurrido ningún accidente, solo he tenido una caída leve.</p>

Tabla 6 Guía N° 2 Segundo Objetivo Especifico

**Interpretación:** Según las respuestas de los entrevistados respecto al tercer objetivo específico, cuatro de los entrevistados (E1T, E2T, E5T, E6T) manifestaron no estar plenamente satisfechos, a razón en

primer lugar debido a los cambios implementados por la plataforma la cantidad de pedidos que recibe por medio de la app digital ha disminuido, es por ello que al contar menos pedidos afecta que el salario sea reducido, puesto que el pago por sus servicios de delivery son percibidos dependiendo por la cantidad de pedidos que estos realizan diariamente, por otro lado respecto a los conductores de taxis digitales comenta que el pago de servicio por el servicio de taxi se les descuenta un 13% de lo obtenido, es decir, les cobran una comisión que es en beneficio a la plataforma digital, su punto de disconformidad es a respecto a que en algunas ocasiones las tarifas por las carreras que realizan son muy baratas, puesto que la plataforma establece una tarifa de sugerencia mínima que no va acorde con la ruta a desplazarse y con ello el consumo de la gasolina, sin embargo por otro lado los entrevistados (ET3, ET4 y E7T) refirieron estar satisfechos con el pago que reciben por su servicio de delivery. Considerando lo antes expuesto, la opinión sobre los resultados es que podemos evidenciar que existen discrepancias sobre el pago de su servicio para algunos es conveniente y no hay problema alguno con lo que ganan, sin embargo, para otros no es satisfactorio puesto se les cobra un porcentaje de lo que gana lo cual viene a ser poco; también es de precisar que como se mencionó en líneas más arriba los trabajadores de reparto reciben un salario de acuerdo a la cantidad de pedidos que llegan mediante la app pero a veces esto suele tardar varias horas conseguir un pedido.

Asimismo en relación a este objetivo respecto a la cuarta pregunta, dos de los entrevistados mencionan que si cuentan con un seguro contra accidentes, así también dos de ellos dicen que la plataforma les debería brindar el SOAT en caso de accidentes o un seguro para robos que cubra los gastos, por último uno de ellos hace mención que cuentan con un botón llamada SOS si en caso ocurriera un accidente o robo, pero que piensa que si no responden a sus quejas o reclamos, tampoco se le brinda ayuda mediante el botón. Teniendo en cuenta lo expuesto, el aporte de estos resultados, se puede

evidenciar que los trabajadores de plataformas digitales de servicios deben contar con un SOAT o seguro de vida ya que están expuestos a que les ocurra algún accidente mientras estén laborando, así también les puede ocurrir un robo y acabar con golpes, por lo cual estarían puestos en peligro.

OBJETIVO ESPECIFICO 2	
<b>GUIA N°1</b>	Describir qué derechos laborales que se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>¿Qué opina usted respecto a los términos o condiciones laborales que se pactan en los contratos que realizan las plataformas de taxi o de reparto para la contratación de sus trabajadores?</b>
<b>E1A</b>	Bueno en lo que recuerdo y de lo que me han comentado también algunos amigos vinculados a este ámbito, son términos y condiciones por adhesión, que quiere decir eso que en términos sencillos lo tomas o lo dejas, son términos que ya están prestablecidos no es facultad de negociación, y tal vez eso tiene un poco de lógica porque la aplicación también tiene digamos una imagen, un nombre que guardar, mostrar al Perú y en algunos casos al mundo y pues no hay mucha digamos negociación, lo que podría generar pues una limitación de derechos laborales, recuerdo que en alguna ocasión hace unos años, entiendo que esto ha ido cambiando con el tiempo, se les prohibía iniciar cualquier tipo de acción legal en contra la aplicación y eso si es algo grave porque sabemos que acceso a la tutela o la búsqueda de protección de derechos no debe estar limitada a nada tranquilamente se puede acceder a reclamar algo ante el poder judicial o eventualmente ante las autoridades administrativas de trabajo, una opinión digamos crítica también por estas limitaciones por no dar facultades de negociación, prácticamente impuesta y solo le queda al interesado que aceptar, que es lo que a la mayoría de casos ha sucedido.
<b>E2A</b>	Bueno los términos o condiciones laborales son mínimas porque aquí no hablamos que hay por ejemplo, el tema de horas extras, aquí no hay beneficios que se están ganando, no hay un derecho a un seguro de salud mucho menos a un seguro de vida aquí tampoco no hay los intervalos de tiempo que debe tener otro trabajador en una institución, en una entidad sea pública o privada aquí habrían varios derechos y beneficios que se estarían afectando, si hablamos de plataformas digitales ellos tendrían derecho a un tiempo de desconexión digital en los cuales se pueden programar horarios entre todos los trabajadores o servidores para que ellos tengan tiempo de tener su desconexión en los cuales no están obligados al responder al llamado o correos o de la forma que vengan trabajando.
<b>E3A</b>	Yo creo que una economía de libre mercado como la que estamos debería haber libertad para que el propio prestador del servicio si es que para él lo hace más conveniente brindar el servicio a una, dos empresas o a más queda dentro de su decisión pero si debería regularse por ejemplo como las empresas que hagan uso de ese servicio tengan un seguro contra accidentes o también un seguro contra la pérdida del vehículo, un seguro contra la pérdida del producto a distribuir y bueno que le brinde un uniforme y que le reconozca digamos en función al número de pedidos.
<b>E4A</b>	Es demasiada amplia la facilidad de absorción de tiempo del trabajador no hay un marco regulatorio respecto a su jornada laboral ni tampoco hay un marco regulatorio respecto a su tema previsional y en cuanto a lo que son las condiciones laborales tampoco hay un aspecto regulatorio no es lo mismo hablar que realiza su actividad en una bicicleta a un repartidor que realiza su actividad en una motocicleta, entonces resultaría necesario poder efectuar un campo de protección para ambos supuestos.

Tabla 7 Guía N°1 Segundo Objetivo Especifico

**Interpretación:** De acuerdo a las respuestas obtenidas de los entrevistados respecto al O.E 3, el E1 A menciona que los términos y condiciones de estas plataformas vienen a ser por

adhesión, en otras palabras, que ya no se podrá negociar ninguna de estas ya que vienen preestablecidas cosa que genera que se tome una decisión de tomarlo o dejarlo lo cual llega a generar cierta limitación, ahora el E2A dice que llegan a ser mínimas debido a que no cuentan con beneficios como lo tiene un trabajador común como es un seguro de vida, las horas extras, el intervalo de horas que llegan a trabajar en la plataforma por lo cual causa una afectación, así mismo los dos últimos entrevistados refieren que las empresas deberían brindarles un seguro contra accidentes, a fin de que se les otorgue un campo de protección a este sector de trabajadores. Teniendo en cuenta lo expuesto, se puede evidenciar que los trabajadores de estas plataformas se ven obligados a aceptar estos términos y condiciones que pacta la empresa, y aunque son libres de rechazarlas, pero por necesidad se ven sujetos a aceptarlas lo cual ocasiona que no haya una negociación de estas.

### OBJETIVO ESPECIFICO 3

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios

GUIA N° 2 ENTREVISTADOS	¿Qué opinión tiene usted a respecto sobre la plataforma digital con la cual labora?	¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?	¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?	¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?
E1T	La verdad ahorita ha habido muchos cambios, ahorita la mejor plataforma que hay es Pedidos Ya, en la mía no con el tema de seguros y el pago de los deliverys aparte que se ha ido muchos clientes a la otra plataforma digital que es Pedidos Ya y encima están aumentando o agregando más repartidores y eso nos perjudica porque los que	Aquí se maneja por la aplicación y tu cuenta lo más pedidos que hagas se van acumulando a tus finanzas y llega el domingo y se cierra el corte recién el martes te lo depositan a tu cuenta dependiendo de cuentas carreras hayas hecho y si no hiciste nada no te dan nada.	No, aquí uno hace lo quiere por ejemplo hay normas que en la aplicación o la empresa te dice que solamente puede ir uno y hay gente que van dos, que no se debe trabajar en bermuda y hay gente que si trabaja y las personas no lo cumplen y no hay un contrato o te dicen que no trabajes con otra maleta solo	Si o en el momento que uno va a trabajando te lo van descontando, pero no para iniciar tu trabajo te dan la opción de tener otra maleta sí, pero por unas cuentas semanas y luego tienes que comprar podría ser que mitad la pague el repartidor y mitad la empresa.

	estamos ahí hay menos para nosotros mientras ponen más repartidores deberían quedarse ahí hasta que haya una nueva temporada o nuevos clientes y alcen las ventas.		con la de la empresa y tampoco, o sea uno hace lo que quiere.	
<b>E2T</b>	Hasta el momento estas bien y hay unos pedidos que son mal pagados, pero es como que siempre hay algo bueno y algo malo.	Trabajo por horas, dependiendo de cuantas horas agarres al día cuantas estén disponibles pero el horario lo decido yo.	No, no tenemos contrato solo trabajamos dependiendo de los pedidos que nos manden y eso es lo que ganamos y lo único si es que nos pasa un accidente uno tiene que mandar evidencia para que ellos soliciten la solicitud del pago y esas cosas.	Si, me parecería que si porque lo que uno hace es pagarla y eso lo compras
<b>E3T</b>	Es buena en realidad, que si podría tener algunos cambios para mejorar, pero en realidad funciona de manera correcta.	Me pagan por pedido o por recorrido	Si hay una persona que nos dirige y que nos brinda cierto apoyo cuando lo necesitamos.	Si deberían no, porque nos está contratando para brindar sus servicios o al menos dar un apoyo económico al respecto.
<b>E4T</b>	Que muchas veces se dan más prioridad a los locales a cualquier evento que pueda suscitar en nuestra contra, por lo que no nos da el apoyo si no a los clientes o locales.	Con número de RUC, sacamos RUC como persona como empresa y pagamos igual nuestro impuesto a la SUNAT.	Si nos monitorean por ubicación, por entregar el pedido, nos controla los tiempos que hacemos del retiro del pedido y de la entrega del pedido al cliente, del local.	Deberían, pero no lo hacen, no los cobran.
<b>E5T</b>	Como le digo no, nos ayuda con los servicios si y batallamos porque a veces hay precios muy baratos y distancias muy largas y no nos conviene en cuestión de combustible porque el combustible también no es tan barato acá en el Perú y a veces hay algunas oportunidades que no	En esta plataforma yo trabajo en un servicio de taxi, servicio que ellos nos brindan con solicitud de los clientes y, bueno ya nosotros vemos si aceptamos la solicitud que envían los clientes, porque también debemos adecuarnos a la distancia y a los montos, a veces aquí	Si nos controlan por qué nosotros antes de poder inscribirnos a la plataforma nos piden ciertos requisitos como la documentación del carro, personal, antecedentes policiales, nos tienen registrados; en cambio a los pasajeros no les	Claro yo creo que si por ejemplo darnos tal vez un logo, un fotocheck o un chalequito, algo que nos identifique como empresa, por ejemplo, mi carro a simple vista se ve como un carro particular y nos identificamos sólo por la placa que se observa mediante la app, al menos un logo gratuito nos identifique como parte que somos Indriver o cualquier otra

	<p>aceptamos el servicio porque como le digo son muy distantes y muy baratos entonces no conviene y el otro como le digo no tenemos un soporte por parte del aplicativo a pesar que ya tenemos años y hay gente que tiene muchos más años con el aplicativo también y yo creo que deberían considerarlo ya que es un aplicativo a nivel nacional o mundial porque creo que en otros países también hay como que no nos prestan esa atención no hay tantos reclamos o que se yo pero no hay ese tipo de soporte como le digo para nosotros que trabajamos con ellos nos tienen abandonados prácticamente en ese sentido.</p>	<p>tenemos una opción para negociar el precio, pero si ya el aplicativo te fija un precio como por ejemplo uno como cliente toma una carrera y el aplicativo te da un precio sugerido, el cliente se va a basar en ese precio, por lo que si el aplicativo te está sugiriendo un precio mínimo de 6, es difícil que un cliente ponga 8 soles salvo que sea una persona consciente o sepa del trabajo que hacemos nosotros, en caso que la mayoría lo desconoce en cuanto el tema de distancia y combustibles), si por ejemplo un pasajero tiene como destino la Universidad alas peruanas y el aplicativo te dice 6 soles, el cliente se lanza a los 6 soles y ya verá alguien que te responda pero es demasiado bajo el pago hasta alas peruanas yo creo que mínimo de 8, 9 o 10 soles, pero ese es el trabajo en cual estoy haciendo dentro de la plataforma Indriver.</p>	<p>piden tantos requisitos para que se registren en la app como a nosotros los choferes, y también si por ejemplo un cliente se queja del chofer por cierto motivo tal vez porque se olvidaron un documento, billetera o les robaron, el cliente presenta la queja y el aplicativo si nos sigue e incluso nos suspende y nos bloquea el servicio hasta solucionar el problema hasta incluso te facilitan las direcciones donde poder ubicarnos para que el cliente facilite interponer su denuncia, en ese punto hay seguridad, por lo que vuelvo a mencionar la empresa si nos controla, como por ejemplo a veces nosotros también podemos enviar mensaje al cliente a veces sugerimos precios o damos números indriver nos bloquea también no quiere que hagamos un trato directo con el cliente.</p>	<p>empresa; o al menos un fotocheck como mínimo.</p>
<p><b>E6T</b></p>	<p>Es buena, diría yo que, si es para un trabajo así casual está bien, pero para un trabajo ya para toda la vida no lo veo tan factible, y pienso que tiene cosas por mejorar las cuales serían dar un seguro, mejorar en</p>	<p>Es a través del aplicativo móvil simplemente nos conectamos y esperamos a que nos caiga algún pedido, en lo que nos cae vamos al local y se lo llevamos a cliente, el mismo aplicativo asigna</p>	<p>No simplemente nosotros elegimos el momento que tu deseas trabajar, ósea te dan hora de reserva y digamos que esas horas que tomas es las que tienes básicamente</p>	<p>Bueno en este caso no nos han dado nada gratis, ni la mochila prácticamente, pues cada uno la tiene que comprar; esta como 150 soles una nueva y ya pues eso debería ser gratis puesto que aparte le hacemos la propaganda a la empresa,</p>

	el tema de las ganancias y todo eso.	dicho pedido y te da la opción de rechazarlo, pero te baja tu rendimiento, o sea luego ya no te cae más pedidos; pero básicamente es eso te cae pedidos recoges y lo entregas.	libres para trabajarla, también al momento del registro para ser trabajador nos pide todos los documentos SOAT, que la moto tenga placa, tarjeta de la moto y todo eso.	porqué ahí dice “pedidos ya”, pero igual tenemos que comprarla.
<b>E7T</b>	Excelente, si no me diera dinero no estuviese trabajando aquí no cree, ya me hubiese ido a buscar otro trabajo.	Como una notificación de mensaje me llega a mi aplicativo me dice a donde tengo que ir y a donde tengo que llevar y si tengo que cobrar si es efectivo o pago con tarjeta, yo acepto los pedidos	Bueno ellos nos hacen un contrato de prestación de servicios yo tengo que cumplir lo que el contrato dice no puedo irme en contra del contrato, o sea tengo que llevar que los pedidos lleguen bien de la mejor manera no rápido pero que lleguen bien, no comérmelos ni devolverlos cancelados al local siempre y cuando los requisitos del contrato.	Ellos nos otorgan, bueno la mochila para los pedidos cuando recién ingresas pagas para poder dártela, aplicación, mantenimiento, soporte, ropa y beneficios todo eso te lo dan, pedidos ya es un poco más formal que otras empresas ya que te hacen un contrato de prestación de servicios y nosotros declaramos a la SUNAT

Tabla 8 Guía N° 2 Tercer Objetivo Especifico

**Interpretación:** En virtud de las respuestas obtenidas de parte de los entrevistados concerniente al tercer objetivo específico, respecto a la opinión del trabajador sobre la empresa digital con la cual labora, dos de los entrevistados (E1T y E4T) nos comentan su disconformidad con la empresa digital con la cual laboran, en donde el E1T refiere que se ha visto perjudicado con los cambios que ha realizado su empresa (en cuestión de los pedidos) ya que está en vez de mejorar algunos puntos esta ha decaído, por lo que cada vez son menos los clientes que solicitan un servicio de delivery mediante la app de su empresa ´perjudicando de esa forma su salario, puesto que obtiene una remuneración por su servicio de acuerdo a la cantidad de pedidos que realiza, otro punto controversial señalado por el E4T es a razón que la empresa les otorga más prioridad a los clientes en vez de sus trabajadores, puesto que se enfocan más en la atención de los clientes ( donde se da más importancia al reclamo del cliente por encima del trabajador) dejando de lado al trabajador, logrando que

sus propios trabajadores sean perjudicados ante dicha prioridad, sin embargo, es de señalar que el resto de los entrevistados tienen una opinión positiva sobre la empresa digital con la cual trabajan, recalcando lo referido por el E3T quien considera que la organización de su empresa se encuentra en un término medio, es decir que en algunos puntos de su funcionamiento si tiene puntos positivos pero que también hay otros que se debe mejorar a fin de perfeccionar su organización laboral. Considerando lo antes descrito es de aportar que dichas empresas digitales no cuentan en su totalidad con una buena operacionalización o funcionamiento, dado que los mismos trabajadores consideran que debería realizarse algunos cambios que mejoren sus condiciones laborales, pues dichas empresas deberían tomar en cuenta las opiniones de los propios trabajadores para realizar dichos cambios enfocados en mejorar la calidad laboral.

Por otro lado en relación a la modalidad de la prestación de servicio que se realiza en dichas empresas, la totalidad de los entrevistados refieren que laboran de acuerdo a lo establecido en la empresa digital, en caso de los repartidores ellos brindan su servicio gracias a los pedidos que se realizan en la app, puesto que es mediante a esta por la cual dependen el pago que se les otorgara por su trabajo, por lo que es de inferir que entre más pedidos tengan obtendrán una mayor retribución económica; así mismo es de precisar que conforme el entrevistado E6T refiere que aunque ellos pueden decidir si aceptan o no brindar el servicio de delivery, menciona que el rechazo de estas ocasiona que baje el rendimiento del trabajador y con ello que la empresa le otorgue menos cantidad de pedidos; por otro lado a sus respuestas respecto al control por parte de sus empresas cuatro de los entrevistados consideran que sí están trabajando bajo al mando de dicha empresa puesto que monitorean el servicio que ellos brindan ya sea en caso de los pedidos; como en caso de registrar el tiempo de demora en el servicio y esto puede llegar incluso a tener en cuenta para la realización del pago por su servicio o también en el caso de servicio de taxi puesto que como refiere el

E5T desde el inicio solicitan toda la información respectiva si una persona desea trabajar para una empresa digital, y esto sería con el fin de brindar una buena atención o seguridad al cliente o incluso alguna actividad sospechosa que se realice mediante dicha app lo cual conlleva a que sean sancionados a la suspensión de su cuenta y en cuanto a los implementos o accesorios de trabajo de la empresa la totalidad de los entrevistados consideran que la empresa se debería ser cargo de la entrega de forma gratuita de dichos instrumentos de trabajo, pues en realidad los propios trabajadores estarían costando de sus bolsillos para obtener aquellos, o incluso consideran que la empresa brinde un pequeño aporte para la obtención de esos implementos puestos son necesarios para realizar su actividad laboral y así mismo estarán promocionando dicha marca de la empresa y otorga a los clientes más seguridad al contactar con dicho servicio. De lo mencionado el aporte del resultado es que hemos observado cómo operan dichas empresas con sus trabajadores, y que es cierto que mediante la app se les brinda la carga laboral ( pedidos o servicio de taxi) y de ello depende para que estos trabajadores obtengan un salario, así mismo en lo consecuente a la subordinación (control) aunque no hay un verdadero control laboral respecto al tiempo establecido o de aceptar o no el trabajo a brindar si habría un control al monitorear o establecer sanciones ante una discrepancia con el cliente o de usar la app para una comunicación directa con estos mismos, por lo cual teniendo en cuenta esto resulta dificultoso inferir si hay o no subordinación laboral ya que no se cumple totalmente en sí pero si se encuentra presente en parte; y por último en lo concerniente en la gratuidad de los implementos o accesorios de trabajo resulta que las empresas deberían considerar la entrega de los implementos de trabajo de forma gratuita o brindar algún apoyo económico a fin de adquirir la misma, puesto que de igual forma sus trabajadores están promocionando su empresa mediante dicha herramienta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3		
<b>GUÍA N°1</b>	Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>¿Considera usted que las empresas digitales de servicio aplican algún tipo de subordinación contra sus trabajadores conductores o repartidores?</b>	<b>¿Cómo cree que es el proceso de contratación entre las plataformas digitales de servicio y los trabajadores?</b>
<b>E1A</b>	Definitivamente estoy convencido de que si hay una subordinación, aunque ahí hay bastante discusión nacional e internacional en los fueros judiciales, todavía se está debatiendo eso, pero en lo particular y en lo personal yo considero que si hay una subordinación, en la medida que el trabajador no guarda total autonomía o independencia, puesto que el trabajador o el repartidor en este caso está subordinado de alguna otra manera, si es que comienza a rechazar muchos servicios se les puede sancionar, si es que no cumple con la entrega conforme lo solicitado por el cliente también se le puede sancionar y es que estamos acostumbrados a la sanciones de papel como la amonestación, suspensión o inhabilitación de su cuenta del repartidor temporal es una clara muestra de sanción y si hay una acumulación de cuestiones negativas te pueden hasta inhabilitar definitivamente tu cuenta de aplicativo, entonces claramente también es una forma de despido, entonces sí estoy convencido de que hay una subordinación y debe ser objeto de análisis eventualmente para concluir de que existe una verdadera relación laboral entre estas empresas digitales y los repartidores o conductores.	Bueno según con lo que he podido escuchar y conversar con algunas personas que se vinculan con estas empresas digitales su fórmula de contratación es digamos muy sencilla en qué sentido, en que se comunican a través de la aplicación como de un celular y muestran su interés para digamos pues prestar el servicio, te piden unas fotos entiendo yo también incluso unas fotografías del equipo móvil que vas a utilizar entiéndase si es una moto de que tipo esos detalles, entiendo que lo hacen para fines de seguridad también, la predisposición, los términos y condiciones, el tema de las ganancias eso se comenta en que porcentaje se queda la aplicación y bueno se les da una etapa de evaluación luego si es que se les aprueba se les habilita para poder ejercer la función que se incorpore una base de datos que tiene la aplicación y eso ya genera que pudieran tomar servicios según los requerimientos que haga la población. En el caso de los aplicativos para taxi veo que ahora no sé cómo será ahora en el caso de los repartidores estaba pidiendo antecedentes policiales, pero eso es un tema todavía bastante digamos controversial porque eso no dice mucho en realidad, porque hay gente que ya está buscando reinsertarse a la sociedad trabajando y tener pues antecedentes digamos pues perjudica o eventualmente puede limitar al acceso de trabajo.
<b>E2A</b>	No me atrevería decir subordinación, por que como mencioné anteriormente, en mi opinión me cabría el término de conexión, porque si hablamos que se manejan a través de un app; los trabajadores están en la facultad de acceder o no al pedido o al llamado, eso es lo que ellos tienen por su lado se toman esas potestades también y en simultáneo si hablamos de un app de servicio de taxi ellos están en la potestad de tomar el servicio o	En realidad aquí hay un tema de un vacío porque como les comentaba los servicios existen los servicios se dan no y se trata de hacer un seguimiento y comprobarlo hay una conexión no puedo arriesgarme a decir una vinculación, hay una conexión ahí porque uno toma un servicio a través de un app y este a su vez va derivar a su trabajador y se concreta obtenemos el resultado, obtenemos la mercancía, el producto y ahí hay una cadena de trabajo que se concreta en el resultado que tenemos no pero los procesos de contratación formales los cuales tengan como resultado un

	<p>simplemente dejarlo, entonces subordinación no me atrevería decir, yo creo que hablamos de una conexión digital propiamente dicha pero no más subordinación, diferente es que la empresa establezca un turno específico bajo responsabilidad y que esa responsabilidad se vea reflejada bajo un sueldo de forma mensual, ahí hablamos de un orden de una estructura propiamente dicha.</p>	<p>contrato de trabajo muchas veces no se da porque el personal lo que busca es obtener beneficios, sus planillas y todos los derechos inherentes a un contrato de trabajo y los empleadores todavía no son formales en ese sentido.</p>
<b>E3A</b>	<p>Claro porque en tanto está brindando el servicio, está dependiendo que el trabajador esté ahí a la hora que se le diga, porque si está haciendo una prestación distinta en donde puede digamos incumplir con los clientes, si está específicamente cumpliendo la labor que se le está asignando, porque a veces no solo es uno sino cuatro o cinco entregas que tiene que hacer.</p>	<p>como normalmente se convoca a través de una página digital, que conozca la ruta, al contrario que no conoce, por ejemplo, me dirijo a la empresa que los tiene, eso se tiene bajo la modalidad de las Mypes que se agrupan bajo estas para tener confianza y credibilidad.</p>
<b>E4A</b>	<p>Si, porque se extenderían ordenes de entrega y esas órdenes de entrega si bien es cierto pueden ser seleccionadas por el repartidor, sin embargo, la orden existe esas sin embargo no es un despliegue autónomo del repartidor.</p>	<p>El proceso de contratación es completamente informal la única forma de verificación que podría tener existiría en el cambio de documento de identidad de la persona, sin embargo, de qué manera se puede verificar que los datos entregados sean ciertos.</p>

Tabla 9 Guía N° 1 Tercer Objetivo Especifico

**Interpretación:** las respuestas de los entrevistados sobre el O.E.3 enfocado en si conocen el proceso de contratación de estas empresas el E1A refiere que el procedimiento que las empresas digitales realizan para contratar a sus trabajadores es de forma muy sencilla, en lo que corresponde a los conocidos como Riders, estos se comunican mediante el app digital y la empresa te pide principalmente información respecto al vehículo menor (Motocicleta) que empleara para la entrega de los pedidos y se dan a conocer otros más detalles como la predisposición, los términos y condiciones, el tema de las ganancias; por otro lado con respecto a los taxistas digitales desconoce cómo será dicho proceso ahora en la actualidad; en cuanto a la E2A comenta que este comienza desde la toma del servicio mediante el aplicativo, es decir el pedido el cual este es derivado al trabajador para luego se concrete a la entrega del

producto, sin embargo que no hay un proceso de contratación formal puesto que el propio personal laboral está en busca de que obtengan beneficios laborales y que se respeten todos los derechos inherentes que debe contarse con un contrato de trabajo. Ante esto, el resultado por aportar es que las propias empresas digitales con fines de seguridad piden una serie de requisitos al momento de contratar a sus trabajadores, en lo que difiere al cliente, todo a fin de asegurar su imagen dentro del mercado laboral y con ello también brindar una seguridad a sus clientes; por lo que aunque se soliciten requisitos obligatorios y se estipulen un serie de términos y condiciones que todo trabajador debe cumplir, pero en si este proceso de contratación no es algo formal por la sencillez propia que todo se lleva a cabo mediante la aplicación digital, pero gracias a ello podemos conocer un poco más en lo que respecta que la forma en cómo operan dichas plataformas y con ello con sus trabajadores en el punto de la existencia de subordinación dentro de esta relación laboral de las empresas digitales con sus trabajadores, son contrarias en primer lugar el E1A alega que todavía el tema de la “subordinación”; está en plena discusión judicial tanto nacional como internacionalmente, pero por su parte este considera que si existe este elemento de subordinación por parte de estas empresas con sus trabajadores, igualmente los entrevistados E3A y E4A opinan lo mismo. Por otro lado, la E2A refiere que no hay dicha subordinación, sino más bien una conexión, en razón que los mismos trabajadores pueden aceptar o rechazar el pedido, por lo que por su lado este sector de trabajadores cuenta con esa potestad. Ante lo expuesto es de precisar que como se mencionó en un comienzo existen opiniones controversiales puesto que todos tienen una opinión contraria a las demás sobre la existencia de subordinación de estas plataformas digitales.

OBJETIVO ESPECIFICO 4		
<b>GUIA N°1</b>	Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>¿Cree usted que es necesario que se incorpore en el Decreto Legislativo N° 728 sobre un contrato especial de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales?</b>	<b>¿Cuál cree usted que serían las características que debería contener el contrato de trabajo especializado para este sector de trabajadores?</b>
<b>E1A</b>	<p>Considero que sí debería tener una regulación especial, pero no tanto digamos tal vez dentro del régimen N° 728, que es el régimen general ahí solamente encontramos a los contratos especiales en el sentido de que hay pues la contratación indeterminada, a plazo fijo, a sujetos a modalidad y los contratos a tiempo parcial, me parece que ellos tranquilamente podrían ser un régimen especial de contratación como son pues en el caso de construcción civil, trabajadoras del hogar, régimen Mype y demás , porque hay una relación de trabajo estoy convencido tal como lo comente en la pregunta anterior que hay subordinación, lo que faltaría en buena cuenta anterior una regulación propia darle vida propia y para eso necesitamos un marco normativo amplio, por lo que poner uno o dos artículos en el Decreto Legislativo N° 728 no facilitarían las cosas por el contrario creo yo que más bien podría generar más dudas un régimen especial ya habido a creo yo que sería más dudas , por eso soy del criterio de la idea de que debería ver un régimen especial, ya ha habido algunos planteamientos similares pero creo yo que por ahí que sería mejorar alternativa.</p>	<p>Ya que mi respuesta anterior no se enfocó propiamente en un contrato dentro del régimen N°728 sino en un régimen especial o sea a parte en paralelo al régimen privado N° 728 voy a responder en función a eso, que características creo yo que debería contener ese régimen laboral especial, bueno definitivamente que todo este lo más claro posible, primero regulando todos los derechos o beneficios laborales que tendría un trabajador que haga esta función, enumerarlos taxativamente así evitamos malas interpretaciones o perjuicios en contra del trabajador; segundo que se establezca todos y cada uno de los supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo en este régimen especial, porque puede ser que el régimen quede suspendido pero no necesariamente extinguido o haya de repente alguna situación en la que realmente ya no puede ser digamos mantenerse en el tiempo y proceder a la extinción, una causa de extinción vale decir es el despido, regular la forma como se despide a un trabajador en este régimen especial que estoy indicando y tal vez también hacer referencia a la protección o no y si es positiva, la protección a fin de cabo la manera en cómo se va a proteger a un trabajador contra el despido arbitrario es importante dejar claro esto, ya que va a poder pedir reposición, va tener únicamente una indemnización todos esos detalles creo que debe estar tranquilamente en este régimen especial que considero que sería lo más coherente, entonces en resumen que estén cada uno de los derechos o beneficios sociales y laborales que tendría un trabajador en este ámbito, los supuestos de suspensión y extinción de este contrato y la fórmula de protección contra el despido arbitrio con eso creo que podemos garantizar el desarrollo con total</p>

		tranquilidad sin ningún tipo de problema posterior.
<b>E2A</b>	Si es realmente necesario ir creciendo a nivel normativo y sobre todo dándole una protección a los trabajadores y más aún con en este tema de revolución digital, yo siento que están todavía estamos en un proceso de construcción normativa , de crecimiento de beneficios y de plasmarlos que ellos también puedan ver en concreto en físico los beneficios que podrían gozar, los derechos que les son inherentes porque también son trabajadores, por lo que es necesario que se incorpore una normativa para contratos especiales para estos trabajadores de plataformas digitales.	Respecto a estas características para este contrato de trabajo como he mencionado anteriormente un trabajador tiene los mismo derechos que tiene un trabajador en presencia físico lo típico, estamos hablando de sus derechos prestaciones de salud y obligaciones a horas extras si así lo desea, hacía su derecho huelga, y gozar también su derecho a desconexión digital, así también tener sus lineamientos para su seguridad y salud en el trabajo son un sinnúmero de beneficios que ellos también tienen derecho a gozar tal cual como los trabajadores que acuden a un centro laboral aquellos que ejercen su trabajo o desenvolvimiento diario en presencia física de sus empleadores.
<b>E3A</b>	Claro, pero como te digo seria dependiendo el número de atenciones que deba la empresa brindar, porque el decreto N° 728 establece una mayor carga a la empresa, como pagarle una remuneración completa de navidad, escolaridad, horas extras, asignación familiar, por lo que la empresa al tiempo de subordinación y si está sujeta a un horario, si cumple con todos los demás requisitos sería perfectamente viable que sea N° 728.	Como te digo un seguro contra accidentes de la persona o del vehículo, un seguro contra perdidas del bien materia de parte de entrega, uniforme o lo distintivo y tipo de vehículo a utilizar.

<p><b>E4A</b></p>	<p>Si resultaría necesario, como ya lo hemos identificado si existe un marco de dependencia sería una sujeción a un horario específico formal y además una necesidad de ampliar un campo de protección para los trabajadores.</p>	<p>Primero cubrir el estándar de corroboración de los datos de información de los contratantes si bien es cierto se realiza de manera digital en su gran mayoría resultaría pertinente y necesario que estas plataformas puedan realizar la corroboración de datos respecto a la persona con la cual se contrata. Además de ello verificar el tema del establecimiento de jornadas, así como también las conexiones de trabajo realizadas.</p>
-------------------	---	--

Tabla 10 Guía N° 1 Cuarto Objetivo Específico

**Interpretación:** Respecto a las respuestas obtenidas de los entrevistados en relación al O.E 4 pregunta 6, tenemos que el E1A considera que se debería tener una regulación especial para aquellos trabajadores, pero no necesariamente en el Decreto Legislativo N° 728, ya que si se incorporan dos artículos no bastaría con eso sino causaría mucha más confusión respecto al tema. Por otro lado, el E2A describe que si es muy necesario que se incorpore en dicho Decreto Legislativo ya que considero que debemos de crecer a nivel normativo y así poder darle la protección laboral que merecen estos trabajadores, lo mismo sugiere el E3A y E4A. Ahora bien respecto a la pregunta 7, el E1A menciona que las características para un contrato especial en relación a los trabajadores de plataformas digitales de servicios debe contener todos los derechos y beneficios laborales de preferencia que se enumeren de manera taxativa, así también los supuestos de extinción y suspensión respecto al contrato que tengan una protección laboral, el E2A menciona que debe tener derechos a prestación de salud y sus respectivas obligaciones a horas extra en caso lo desee, su derecho a huelga y así a la desconexión digital. De lo expuesto anteriormente, si se debe tener una normativa de manera específica para estos trabajadores tanto de

manera individual o dentro del Decreto Legislativo N° 728 con la finalidad de que, si se llega a establecer este tipo de contrato, donde las características de este tendrán que ser claras y muy específicas respecto a los beneficios y derechos laborales que deben otorgar a este tipo de trabajadores.

#### IV. DISCUSIÓN

Ahora en relación al **objetivo general** “Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú”, de los resultados obtenidos de las entrevistas los repartidores manifiestan que, si se debería regular un contrato especial de trabajo para ellos, ya que contarían con los beneficios correspondientes. Asimismo, los abogados manifiestan que la protección laboral de los trabajadores vendría a ser nula y escasa. Respecto al antecedente de Vélez, Vázquez, Bustos & Herrero (2021), en Chile evaluaron las cuestiones legales que surgen del trabajo vía plataformas digitales siendo así se concretó mediante un análisis de 6 resoluciones judiciales (RIT O-1388-2015; RIT M-724-2020; RIT T980-2020, etc.), y bibliográfica. Concluyeron que ante esta dificultad tanto las autoridades judiciales como las leyes han fallado, debido a una errada aplicación normativa y los vacíos legales. Según (Roda, 2021), dicho contrato contiene un reglamento específico con relación a la regulación de un contrato laboral ordinario, por lo que en este tipo de contrato ambas partes (empleador y trabajador) tendrán que fijar de manera clara y precisa las condiciones o términos específicos, como la remuneración, la durabilidad del contrato y las obligaciones o deberes del trabajo. Por lo tanto, es de examinar que una regulación es totalmente necesaria para el contrato especial de los trabajadores de apps, debido a que con el tiempo este tema ha ido evolucionando a pasos agigantados.

Así mismo, se cuenta con el **primer objetivo específico**, “Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de

las empresas de plataformas digitales de servicios.” De los resultados obtenidos de la entrevista no se obtuvo un conocimiento pleno respecto a normativas internacionales que regulan a los trabajadores de una empresa digital de servicio, debido a que es un tema actual que se ha incorporado recientemente en los últimos años en Latinoamérica, por lo que más se conoce son las propuestas de proyectos ley que aún no han sido aprobados, pero es de precisar que uno de los entrevistados nos dio a conocer de manera general lo que se estipula dentro de la normativa chilena respecto al tema teniendo en cuenta el abordaje normativo. Esta información al ser comparada con la investigación de los autores Sanz de Miguel, Casas, Prieto & Arasanz (2022), quienes tuvieron por objetivo explorar las fundamentales manifestaciones del empleo informal en el sector español de la distribución digital tras la aprobación de la ley Rider y su impacto en las condiciones laborales, de metodología cualitativa, donde emplearon un análisis documental y entrevistas realizadas a un total 14 personas de diferentes tipos de informantes; y dentro de los cuales concluyeron que dicha ley promulgo políticas centradas en el sector laboral y referente al tema de autonomía, pero aún se necesita que se aborde respecto a la gestión de estas y una legislación desde un punto de vista más amplia que contemple el efecto entre la interacción de la legislación laboral con la realidad cotidiana de estas personas trabajadores. Por otro lado la ley N° 21431 de Chile impone normativas que las plataformas digitales deben de cumplir obligatoriamente siendo algunas de estas en lo concerniente en la prevención de riesgos laborales, con la implementación de equipos de protección por parte de la empresa a su trabajador y también brindar capacitación adecuada y oportuna a los empleados de plataformas digitales ya sean estos trabajadores dependientes e independientes, pero siempre enfocado a tener en cuenta las normas de seguridad y salud en el trabajo. De ello se observa que la implementación de una ley enfocada para este sector de trabajadores, surge de la propia necesidad de regular esta nueva

modalidad de trabajo, de al menos brindarles a este grupo de trabajadores protecciones mínimas y fundamentales que todo trabajador común tiene por derecho.

Asimismo, respecto al **segundo objetivo específico**, “Describir los derechos laborales que se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios”, de los resultados obtenidos de la entrevista se ha evidenciado ciertas diferencias respecto al pago del servicio debido a que algunos si se encuentran satisfechos, pero otros no. Por otro lado, se ha evidenciado que algunos mencionan que la empresa debería de brindar el SOAT o seguro contra accidentes, ya que les puede ocurrir un accidente dentro de su horario laboral. Bachoer (2022), en Argentina su objetivo fue analizar la conflictividad laboral entre los repartidores y las apps digitales durante el periodo 2018-2020, hubo un análisis bibliográfico y así mismo se aplicaron entrevistas a un extrabajador de Pedidos Ya, activistas de la App Sindical y ATR, abogado laboralista y a un abogado defensor de la empresa. Concluyó que el conflicto laboral ha fomentado que los trabajadores de este rubro se establezcan mediante sindicatos produciendo así un proyecto de lucha conjuntamente. Estos estrictamente tienen relación con la dignidad de un individuo ante el Estado, permitiendo así que los humanos de nuestra sociedad vivan con dignidad y no sean empleadas para perjudicar las cualidades propias de los humanos. (Pérez, 2016). Por ello, es de observar que a estos trabajadores se les están vulnerando ciertos derechos laborales o beneficios que les deben corresponder como a un trabajador habitual.

Por otro lado respecto al **tercer objetivo específico**, “Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios”, conforme a los resultados obtenidos en primer término por parte de los trabajadores se describe la forma de la prestación del servicio que realizan dentro de dichas plataformas, usando de por medio la app digital, en el caso de los repartidores de delivery consiste

básicamente en tres simples pasos, comienza con la notificación del pedido, ejecutándose con la aceptación de este y culminando con la entrega del pedido al cliente, en el caso de los taxistas digitales es casi la misma forma solo que en vez de prestar su servicio de delivery los taxistas realizan carreras de transporte; por otra parte en lo referente a la subordinación se obtiene que no hay un completo control o dirección por parte de las empresas digitales, pero es de enfocar la existencia de un poder disciplinario por parte de estas con sus trabajadores en lo que respecta al monitoreo, la suspensión de estas ante un incumplimiento, por lo que relacionado con lo obtenido por abogados laboralista todavía existe una controversia respecto a dicho aspecto puesto que algunos consideran la existencia de la subordinación mientras que otros lo identifican desde otra perspectiva como una simple conexión laboral; datos informáticos que al ser comparado con el estudio realizado por Freitas, Pascoal, Mello & Silva (2018) donde analizan la actividad laboral que realiza un trabajador perteneciente a una empresa digital y concluyen que la organización laboral dentro de estas empresas se basan en un proceso algorítmico implementando por la propia app, la cual de esa forma gestiona a todos sus trabajadores. Ante ello Silva & Nuñez (2021) señalan que las plataformas digitales depende de la tecnología para su funcionamiento, pues de esa manera se facilita la comunicación entre el cliente y el que prestara el servicio (Trabajador). Por esa razón es de advertir que lo concerniente a la subordinación no debe ser tomado desde un punto de vista tradicional, debido a que se está frente a una nueva forma de trabajado a la que comúnmente se da, es por ello que con el surgimiento de nuevas eras tecnológicas, la subordinación laboral se debería tomar desde un enfoque más flexible.

En cuanto al **cuarto objetivo específico** “Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728”, de acuerdo a los resultados obtenidos la

incorporación de un contrato de trabajo dentro de la normativa peruana, abarcara un crecimiento a nivel normativo el cual les otorga a este sector de trabajadores más protección dentro de su ámbito laboral, por lo cual dicho contrato se caracterizaría por contener aspectos que avalen los derechos del trabajador y con ello se establezca todos los supuestos concernientes a la suspensión del contrato. En relación a la investigación de Konku & Rodríguez (2022) tuvo como objetivo que se determine la presencia de una conexión laboral entre los repartidores y los empresarios de las plataformas digitales. Asimismo, se utilizaron dos guías de entrevistas a dos jueces y dos abogados especializados en materia laboral del mismo modo 3 taxistas de la plataforma Maxim. Se concluyó que hay presencia para que se considere la conexión laboral entre el empleador y el asalariado de estas apps. Así mismo Vallecilla Baena (2018) hace referencia a la naturaleza propia de los contratos, en la cual sostiene que para la celebración de estos debe existir un acuerdo voluntario por ambas partes, el cual dará comienzo la relación laboral, pues esto producirá efectos jurídicos, es decir los derechos y obligaciones que debe tener y seguir todo trabajador. Por ende, al surgir esta modalidad nueva de trabajo se evidencia que es indispensable que se elaboren los lineamientos respectivos para que este contrato especial pueda ser regulado en nuestra normativa laboral peruana.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo al Objetivo general, se evidencia la necesidad por parte de los propios trabajadores y de especialistas en laboral sobre la falta de una regulación de un contrato especial para este sector de trabajadores, puesto que estos se encuentran limitados a que sus quejas o conflictos laborales no sean escuchadas o valoradas por parte de la empresa digital con la cual trabajan, por lo que se estarían vulnerando sus derechos como trabajadores que son, ante la existencia de un vacío de una normativa la cual les brinde protección laboral.

Tras el análisis realizado en razón al primer objetivo específico se concluye que respecto a las normativas de Chile y España son legislaciones internacionales las cuales tienen una fórmula legislativa distinta a la normativa peruana y es mucho más completa en el sentido que al surgir esta problemática en relación a los trabajadores de apps digitales decidieron regular normativa que los beneficie, sin embargo han sido analizadas por lo que dándonos cuenta estas servirían como ejemplo o guía para poder regular una normativa de manera específica para los trabajadores de estas apps dentro de nuestra sociedad peruana.

Respecto al segundo objetivo específico se concluyó que los derechos laborales que se le están afectando a estos trabajadores son recibir un seguro de vida debido a que ellos están expuestos al trabajar en un vehículo como lo es una motocicleta, una remuneración mínima vital, horas extras si así lo desean y un descanso semanal ya que vienen a ser beneficios laborales muy esenciales para que estos trabajadores realicen su labor de una manera más segura y satisfactoria.

Por otra parte, en cuanto al tercer objetivo específico se precisa de forma estructurada la prestación de servicio que realizan los repartidores y conductores mediante las apps digitales, usando de por medio técnicas algorítmicas que están implementadas en las plataformas digitales para su funcionamiento, así mismo existen indicios sobre la presencia del elemento de subordinación por parte de estas empresas contra los trabajadores, debido al monitoreo que se ejecuta cuando están desarrollando el servicio.

Con respecto al cuarto objetivo específico, dicho contrato especial para este sector de trabajadores contendría beneficios y condiciones laborales respecto a brindar

un seguro de salud o de contra accidentes, también que sea de forma gratuita la entrega de implementos necesarios por parte de la empresa a sus trabajadores para la realización de su servicio, derecho a huelga o la desconexión digital, así también supuestos tanto de extinción como suspensión de dicho contrato.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que el estado peruano implemente dentro de la normativa peruana un marco jurídico concerniente a dicho contrato laboral a fin de que a los trabajadores que laboran en una empresa digital de servicios sean reconocidos sus derechos laborales como cualquier trabajador común y que se les brinde protección y seguridad laboral, para evitar que dicho sector de trabajadores sigan prestando sus servicios a dichas App sin contar una debida protección laboral, de esa forma se evitara que las empresas de apps digitales se aprovechen del vacío legal existente en el Perú y para ello es necesario que se tengan en cuenta las opiniones y perspectivas de los trabajadores de una empresa digital de servicio, a fin de que estos puedan aportar respecto a aspectos jurídicos que debería implementarse en dicho contrato especial. (Casaso, 2023)

Así mismo se recomiendan a este sector de trabajadores que puedan organizarse en sindicatos en donde de forma colectiva reclamen en hacer valer sus derechos laborales y que dichas empresas digitales les otorguen beneficios que le corresponde como cualquier trabajador, puesto que de esa manera podrán llegar a negociar con la empresa cuestiones respecto a los salarios por la prestación de sus servicios, horas de trabajo razonables, de contar con mecanismos que resuelvan sus reclamos o conflictos laborales, entre otras cuestiones.

Por otro lado, se recomienda al futuro investigador que se tome en cuenta las opiniones de los abogados especialistas en relación al tema y no solo ellos sino también abogados de diferentes ámbitos con la finalidad de que tomen conocimiento sobre la problemática, ya que si bien es cierto es un tema que ha surgido conforme ha ido avanzando el tiempo y ha evolucionado la tecnología, por lo cual en época de pandemia se presencié un aumento respecto a esta modalidad de trabajo, debido a que la propia coyuntura ocasionaba que las personas no puedan movilizarse por las calles dando como resultado que estos trabajadores les den la facilidad de realizar servicio de delivery hasta sus domicilios. (Vílchez, 2020)

Finalmente, se recomienda a las empresas de plataformas digitales de servicios como lo son Rappi, Pedidos Ya e Indriver tomen en consideración la opinión de los trabajadores para que implementen dicho contrato especial con la finalidad de

darles una protección laboral, ya que como manifiestan estos trabajadores se le da prioridad al cliente y no a ellos, por esa razón las empresas de estas apps deben de evaluar ciertos factores como dar los beneficios laborales necesarios a sus trabajadores siendo uno de estos un seguro de vida en caso de que ocurra un accidente en su horario laboral y que se cubran los gastos de dicho hecho.

## REFERENCIAS

- Agudelo Viana, G., Aignerren Aburto, J. M., & Ruiz Restrepo, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), pp. 1–46.
- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista controversia*, n.º 218, pp. 267-306.
- Balboa Haro, A. M. (2021). *“LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES ON DEMAND ECONOMY VÍA APPS EN EL PERÚ: HACIA UNA REGULACIÓN OBJETIVA*. Lima-Perú: Universidad Privada del Norte.
- Balboa, A. (2021). *LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES ON DEMAND ECONOMY VÍA APPS EN EL PERÚ: HACIA UNA REGULACIÓN OBJETIVA*. Lima.
- Balcázar, M. A. (2019). *LA REGULACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ*. Piura-Perú: Universidad nacional de Piura.
- BCN. (19 de Abril de 2023). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* .
- BRAIZAT, R. R. (2018). *TEORÍA DE LA EMPRESA*. Iquitos : Universidad Nacional de la Amazonía Peruana .
- Cabrera, K. (2015). El derecho de consumo desde la teoría clásica del contrato hasta los nuevos contratos. *Revista de Derecho*.
- Canessa, M. (2021). EL MUNDO DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL DERECHO LABORAL. *LABOREM N°24-2021*.
- Chávez, C. (2020). *El vínculo laboral en el servicio a través de plataformas digitales de los conductores de Cabify en Lima año 2018*. Lima.
- CNDDHL. (2019). *Coordinadora Nacional de Defensoras de Derechos Humanos Laborales*. Obtenido de <https://defensoraslaborales.mx/derechos-humanos-laborales/>
- Da Silva, F., & Núñez, G. (2021). La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia . *CEPAL*.
- Díaz de León, A y Yrizar Barbosa, G. (2021). Diseño de investigación-acción participativa. *Scielo*, p. 608.
- Epsilon. (2021). *Epsilon Technologies*. Obtenido de <https://www.epsilontec.com/ocho-caracteristicas-de-una-empresa-digital-exitosa/>

- Epsilon. (2021). *Epsilon Thenologies*. Obtenido de Ocho características de una empresa digital exitosa: <https://epsilonotec.com/ocho-caracteristicas-de-una-empresa-digital-exitosa/>
- Española, R. A. (2023). *Diccionarios panhispanico del español juridico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/relaci%C3%B3n-laboral-especial>
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado vol.16 no.75*, pp.103-110.
- Freitas, C ; Pacoal, P.G ; Mello, A.S; Silva , L.F. (2018). Plataforma digital: uber. *Revista Tecnologia e Sociedade*, pp.176-188.
- Gamarra, C. (2022). *Implicancias de las plataformas digitales de servicios para la determinación de una relación laboral en Trujillo, años 2015-2020*. Lima.
- Hernández, G. (1 de Febrero de 2022). *En su boletín Demografía Empresarial al tercer trimestre del 2021, el INEI reveló que la región Piura concentra el 4,36% de las empresas formales de todo el Perú*. Obtenido de <https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/02/piura-se-mantiene-como-cuarta-region-con-mas-empresas-a-nivel-nacional/>
- Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, Vol. 3 Núm. 1, pp.42-51 ,<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>.
- Konfu, N., & Rodriguez, E. (2022). *Reconocimiento de la condición de Trabajador de los Conductores Prestadores de Servicio de Transporte en las Plataformas Digitales en Perú*. Chimbote.
- Lopez, E. J. (26 de Enero de 2023). *Redefinición de la Relación laboral: Análisis del Trabajo en las plataformas digitales de Servicios. Un enfoque de justicia y equidad*. Obtenido de Universitat de Barcelona: <http://hdl.handle.net/2445/193608>
- López, M. (2020). *Qué son las apps y tipos de apps*. Pereira.
- Martínez, A. D. (2021). *DIAGNÓSTICO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES*.
- Mata, L. (2019). El enfoque cualitativo de investigación. *Investigaliacr*.
- Maza, G. (17 de Febrero de 2021). *Piura: 10 empresas de delivery locales compiten con Glovo y Rappi, ¿cómo hacen para diferenciarse?* Obtenido de InfoMercado: <https://infomercado.pe/piura-10-empresas-de-delivery-locales-que-compiten-con-glovo-y-rappi-y-como-hacen-para-diferenciarse-gm/>
- Mendoza, V. O. (2022). *REGULACIÓN DE UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN EL PERÚ*. Obtenido de UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO:

[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9319/1/REP\\_VIOLETA.ESPINOZA\\_REGULACION.DE.UN.REGIMEN.LABORAL.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9319/1/REP_VIOLETA.ESPINOZA_REGULACION.DE.UN.REGIMEN.LABORAL.pdf)

- Miguez, P y Menendez, N.D. (2022). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)*, 260.
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. *A Coruña: Universidade da Coruña, Servizo de Publicacions*, pp 101-116.
- Ñaupas,H.P; Mejía,E; Novoa,E.R. (2013). Metodología de la investigación:Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. *Ediciones de la U*, pp.135-137.
- Oblitas, L. S. (14 de Diciembre de 2020). *El Comercio*. Obtenido de Alrededor de 100.000 taxis por aplicativo operan en Lima, según Leasy: <https://elcomercio.pe/economia/peru/en-lima-hay-alrededor-de-230000-vehiculos-que-se-usan-para-taxi-leasy-sao-paulo-espana-ecuador-taxi-por-aplicativo-uber-rappi-bcp-maf-ncze-noticia/>
- OIT. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/world-employment-social-outlook-2021#introduction>
- Peralta, S. J. (28 de Septiembre de 2021). *Contrato de Trabajo vs Contrato de Prestaciones de Servicios*. Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/contrato-de-trabajo-vs-prestaciones-servicios-jorge-peralta-sosa/>
- Pérez, J. P. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de CIENCIA Ergo-Sum, 23(2), 121-133: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724/6280>
- Perú Retail*. (30 de Abril de 2018). Obtenido de <https://www.peru-retail.com/el-uso-de-apps-de-delivery-crecio-un-30-en-lima/>
- Pretto, G. (2022). *La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021*. Piura.
- RAE. (2023). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de Relación laboral especial: <https://dpej.rae.es/lema/relaci%C3%B3n-laboral-especial>
- Roda, F. C. (2021). *Manual de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Migraciones laborales*. España: ARANZADI / CIVITAS.
- Salas, L. (14 de Diciembre de 2020). *El Comercio* . Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/en-lima-hay-alrededor-de-230000-vehiculos-que-se-usan-para-taxi-leasy-sao-paulo-espana-ecuador-taxi-por-aplicativo-uber-rappi-bcp-maf-ncze-noticia/?ref=ecr>

- Sánchez Carlessi, Hugo ; Reyes Romero, Carlos & Mejía Sáenz, Katia. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma - Vicerrectorado de Investigación. Obtenido de Repositorio Institucional : <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sánchez, C., Reyes, R., & Mejía, S. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma .<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Scielo Perú*.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*, 101.
- Sandoval, J., & Silva, F. (2022). *El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota*. Piura.
- Sanz de Miguel, Pablo; Casas Cortés, Maria Isabel. (22 de Diciembre de 2022). *El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?* Obtenido de Revista Española de Sociología, 32(3), a177.: <https://doi.org/10.22325/>
- Sierra, F. A. (2021). *Uso de plataformas digitales en organismos estatales. Una mirada bajo la teoría unificada de aceptación y uso de tecnología ( UTAUT)*. Obtenido de Tesis (Magíster en Gestión de Empresas) -- Universidad del Bío-Bío: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/3919>
- Vallecilla Baena, L. F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. *Colección JUS laboral;No. 8*, pp. 27-69. Obtenido de Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Vélez, R.P; Vásquez, P.C; Bustos, M.J ; Herrero , A.S. (2021). El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos. *Revista Latinoamericana Derecho Social*, Núm 35, pp.59-99.

**ANEXOS**

**ANEXO 01: Tabla de categorización**

**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

**Título: La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.**

Problema	Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Sub Categorías	Ideas principales	Instrumentos
¿Es necesaria la regulación del contrato especial de trabajo de las empresas de plataformas digitales de servicio en Perú?	Contrato especial de trabajo	Es una relación de trabajo sujeta a condiciones que revierten los estándares de las normas y principios determinados en la ley, para cuya validez son necesarios cumplir ciertos requisitos que le dan vida y objetividad; que sin desvincularse de las normatividades comunes operan con exclusividad en algún sector de la industria, el comercio o el servicio al público. (Peralta,2017)	Ante la realidad del avance de la tecnología es necesario la regulación de un contrato laboral especial para no dejar desprotegidos a los trabadores de estas plataformas digitales.	Relación laboral de carácter especial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferencias frente a la legislación comparada, Chile y España</li> <li>Regulación del contrato de trabajo especial</li> </ul>	Guía de entrevista
<b>Objetivo General</b>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Características del contrato especial de trabajo</li> <li>Concepto jurídico de la relación laboral especial</li> </ul>		
Determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas de plataformas digitales de				<ul style="list-style-type: none"> <li>Los Derechos del trabajador</li> <li>Los Derechos laborales.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Importancia de los derechos laborales</li> <li>Principios del derecho de trabajo</li> </ul>					

servicios en el Perú.						
<b>Objetivos específicos</b>	Empresas de plataformas digitales de servicios	La plataforma digital es la herramienta elemental de la economía colaborativa que ha impulsado la revolución de los modelos de negocios tradicionales. Este instrumento a través del uso del internet permite la realización de prestaciones de servicios, en dónde los agentes intervinientes no solo son el empresario oferente y el cliente, sino que	Entidad que dirige procedimientos de manera digital a través de un teléfono celular, que hace repartición de productos a otras personas.	Características	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos personales</li> <li>• Derechos patrimoniales</li> <li>• Propuesta de regulación</li> </ul>	
Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios del trabajador</li> <li>• Definición de las plataformas digitales</li> <li>• Interacción constante</li> <li>• Seguimiento personalizado</li> <li>• Favorece entrega de mercadería y de movilidad</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	
Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición del trabajador de una plataforma digital de servicio.</li> <li>• La forma de prestación de servicios.</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Protección al trabajador.</li> <li>• Los riesgos a los que se exponen los trabajadores</li> </ul>		

digitales de servicios		permite la participación de tres agentes distintos como: las plataformas digitales, los prestadores de servicios y los consumidores.				
Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios		(BalBoa, A.M. 2021)				
Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.						

Tabla 11 Tabla de Categorización

**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos**

**GUÍA DE ENTREVISTA N°1**

**La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.**

**Datos generales del entrevistado:**

**Entrevistado/a:** .....

**Ocupación:** .....

**Fecha:** .....

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a abogados especialistas en derecho laboral y civil.

**Objetivo general**

Determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1. ¿Cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas digitales? Fundamente su respuesta

.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1**

Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

2. ¿Usted tiene conocimiento respecto a otras legislaciones internacionales como en Chile y España en donde se regula un contrato especial a los trabajadores de empresas digitales de servicio?

.....

.....  
.....

**Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales que se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

3. ¿Qué opina usted respecto a los términos o condiciones laborales que se pactan en los contratos que realizan las plataformas de taxi o de reparto para la contratación de sus trabajadores?

.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4. ¿Cómo cree que es el proceso de contratación entre las plataformas digitales de servicio y los trabajadores?

.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Considera usted que las empresas digitales de servicio aplican algún tipo de subordinación contra sus trabajadores conductores o repartidores?  
Fundamente su respuesta

.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 4**

Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.

6. ¿Usted tiene conocimiento de cómo es el proceso de contratación entre las plataformas digitales de servicio y los trabajadores?

.....  
.....  
.....

7. ¿Cree usted que es necesario que se incorpore en el Decreto Legislativo N° 728 sobre un contrato especial de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales?

.....  
.....  
.....

8. ¿Cuál cree usted que serían las características que debería contener el contrato de trabajo especializado para este sector de trabajadores?

.....  
.....  
.....

**FIRMA Y SELLO**

Piura, ... de ..... 2024.

## GUÍA DE ENTREVISTA N° 02

### Datos generales del entrevistado

Entrevistado/a:

Tiempo en el cargo: .....

Empresa digital a la que pertenece: .....

Fecha:....

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.

#### Objetivo general

Determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1. ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrían mejores beneficios?

.....  
.....  
.....

#### Objetivo específico 2

Describir los derechos laborales que se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2. ¿Cómo trabajador de una plataforma digital de servicio considera el pago por su servicio es satisfactorio?

.....  
.....

.....

3. ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito o un robo causado durante su horario de trabajo?

.....  
.....

.....

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4. ¿Qué opinión tiene usted a respecto sobre la plataforma digital con la cual labora?

.....  
.....  
.....

5. ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?

.....  
.....  
.....

6. ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?

.....  
.....  
.....

7. ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?

.....  
.....  
.....

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR

<b>FIRMA</b>

Piura, ... de ..... 2024.

### Anexo 3: Matriz Evaluación por juicio de expertos

#### CONSTANCIAS Y FICHA DE VALIDACIÓN

Yo, **Mg Karla Vanessa Cáceres Carrillo**, con DNI N. ° **02869764**, **Magister** en Teorías y práctica educativa, con N° de Colegiatura 984, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de entrevista del proyecto de investigación **“La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

**Magister** : Karla Vanessa Cáceres Carrillo  
**DNI** : 02869764  
**Especialidad** : Teorías y Práctica educativa  
**E-mail** : kvcc76@yahoo.com

Firma

  
Karla V. Cáceres Carrillo  
**ABOGADA**  
**REG. ICAP 984**

TÍTULO: “La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	



REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>CACERES CARRILLO, KARLA VANESSA</b> DNI 02869764	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 14/03/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD DE PIURA</b> <i>PERU</i>
<b>CACERES CARRILLO, KARLA VANESSA</b> DNI 02869764	<b>ABOGADO</b>  Fecha de diploma: 28/11/2002 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD DE PIURA</b> <i>PERU</i>
<b>CACERES CARRILLO, KARLA VANESSA</b> DNI 02869764	<b>MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN TEORÍAS Y PRÁCTICA EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/04/2009 Fecha egreso: 11/12/2010	<b>UNIVERSIDAD DE PIURA</b> <i>PERU</i>

### CONSTANCIAS Y FICHA DE VALIDACIÓN

Yo, **Mstra. Irma Giovanny Llaja Cueva**, con **DNI N.º 42374012**, **Maestría en Derecho Notarial y Registral**, con N° de Colegiatura Nro. 364, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Trujillo. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de entrevista del proyecto de investigación **“La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

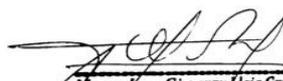
INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 13 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

**Maestra** : Irma Giovanny Llaja Cueva

**DNI** : 42374012

**Especialidad: Maestra en Derecho Notarial y Registral /  
Especialidad en Investigación**



**Mstra. Irma Giovanny Llaja Cueva**  
Especialista en Metodología  
y Formación de la Investigación

**E-mail** : [illajac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:illajac@ucvvirtual.edu.pe)

**TÍTULO: “La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú”.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											x										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables											x										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														x							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														x							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														x							



REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>LLAJA CUEVA, IRMA GIOVANNY DNI 42374012</b>	<b>ABOGADA</b>  Fecha de diploma: 08/07/2009 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b> <i>PERU</i>
<b>LLAJA CUEVA, IRMA GIOVANNY DNI 42374012</b>	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 17/03/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b> <i>PERU</i>
<b>LLAJA CUEVA, IRMA GIOVANNY DNI 42374012</b>	<b>MAESTRO EN DERECHO NOTARIAL Y REGISTRAL</b>  Fecha de diploma: 23/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/01/2013 Fecha egreso: 21/03/2014	<b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL</b> <i>PERU</i>

### CONSTANCIAS Y FICHA DE VALIDACIÓN

Yo, **Dr Dayron Lugo Denis** , con **Carné de extranjería N. ° 001911323**, **Docente** tiempo completo de la escuela de Derecho UCV Piura, especializado en temas de investigación, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como Docente Universitario , en la ciudad de Piura Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de entrevista del proyecto de investigación **“La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

**Doctor** : Dayron Lugo Denis  
**Carne de Extranjería** : 001911323  
**Especialidad** : Temas de investigación  
**E-mail** : dlugo@ucv.edu.pe



Firma

TÍTULO: “La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											x										
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables											x										
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											x										
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.											x										





PERÚ

Ministerio  
de Educación

Superintendencia  
Nacional de Educación  
Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

Unidad de Registro de  
Grados y Títulos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## RESOLUCIÓN N° 4622-2018-SUNEDU-02-15-02

Lima, 31 de mayo de 2018

### VISTO:

El Expediente N° 0004357-2018 presentado el día 16 de mayo de 2018 por don **DAYRON LUGO DENIS**, quien identificado con PASAPORTE N° B00448 solicita el reconocimiento de su **Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas** de fecha 24 de abril de 2015, emitido por la **Comisión Nacional de Grados Científicos - Universidad de Ciego de Ávila "Máximo Gómez Báez"** procedente de la **REPÚBLICA DE CUBA** que dio origen al **INFORME DE RECONOCIMIENTO N° 4723-2018-SUNEDU-02-15-02** de fecha 30 de mayo de 2018 y;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante el artículo 12° de la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU;

Que, el artículo 15° numeral 15.9° de la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, señala que: "La SUNEDU tiene, entre otras funciones, la de administrar el Registro Nacional de Grados y Títulos";

Que, el artículo 51° literal f. del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2014-MINEDU, establece que: "Son funciones de la Unidad de Registro de Grados y Títulos entre otras, la de reconocer y certificar los Grados Académicos y Títulos Profesionales otorgados en el extranjero, en el marco de la normatividad vigente";

Que, mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINEDU se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, el cual fue modificado por Resolución Ministerial N° 459-2017-MINEDU;

Que, mediante Resolución del Consejo Directivo N° 009-2015-SUNEDU/CD, se aprobó el Reglamento del Registro Nacional de Grados y Títulos, modificado por la Resolución del Consejo Directivo N° 038-2016-SUNEDU/CD, la Resolución del Consejo Directivo N° 010-2017-SUNEDU/CD y la Resolución del Consejo Directivo N° 099-2017-SUNEDU/CD;

Que, el artículo 31° del Reglamento del Registro Nacional de Grados y Títulos, establece que: "El reconocimiento se otorga cuando exista un tratado suscrito y ratificado por el Perú y su contraparte, que prevea compromiso de reconocimiento en materia de educación universitaria (...)";

Que, el análisis del Expediente N° 0004357-2018 ha dado origen al **INFORME DE RECONOCIMIENTO N° 4723-2018-SUNEDU-02-15-02** de fecha 30 de mayo de 2018 donde se observa lo siguiente:

Que, la solicitud se ampara en el Convenio Regional de Convalidación de Estudios, Títulos y Diplomas de Educación Superior en América Latina y el Caribe suscrito el 19 de julio de 1974, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 26267; vigente para el Perú a partir del 17 de marzo de 1994 y para Cuba a partir del 23 de marzo de 1977;

Que, de acuerdo al artículo 2° 1. inciso V) del citado Convenio, "Los Estados contratantes declaran su voluntad de (...) v) otorgar el reconocimiento inmediato de estudios, diplomas, títulos y certificados para los efectos académicos(...)"

Expediente: 0004357-2018

Esta Resolución puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)) ingresando al enlace "Verificación de Grados y Títulos Extranjeros", digitando el N° de Expediente, o utilizando una lectora de código QR desde cualquier equipo móvil (Tablet, teléfono, etc.) que posea algún software lector de código QR que puede obtenerse de forma gratuita en cualquier tienda de aplicaciones virtual.  
El presente documento es suscrito mediante firma mecánica, de conformidad con el numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

Unidad de Registro de Grados y Títulos

Que, mediante OF.RE (DAC-RED) N° 2-8-B/220, de fecha 30 de noviembre de 2016, emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, se señala que es "(...) jurídicamente viable que el Perú otorgue el reconocimiento de los Grados y Títulos de los titulares de nacionalidad cubana (...) sobre la base de lo dispuesto en el Convenio Regional de 1974 (...)";

Que, mediante documento de fecha 29 de enero de 2016, el Secretario de la Comisión Nacional de Grados y Títulos Científicos, indica que la Comisión Nacional de Grados Científicos designa las instituciones autorizadas a dirigir el proceso de formación de nuevos doctores en cada especialidad, asimismo, otorga los grados científicos y expide los títulos correspondientes;

Que, de la revisión del expediente se ha verificado que el administrado ha cumplido con los requisitos establecidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU para el reconocimiento de su grado académico extranjero;

Que, de conformidad con lo señalado en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el Reglamento de Registro Nacional de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 009-2015-SUNEDU/CD y modificado por la Resolución del Consejo Directivo N° 038-2016-SUNEDU/CD, la Resolución del Consejo Directivo N° 010-2017-SUNEDU/CD y la Resolución del Consejo Directivo N° 099-2017-SUNEDU/CD; y en uso de las atribuciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNEDU aprobado con Decreto Supremo N° 012-2014-MINEDU;



**SE RESUELVE:**

**Artículo Único.-** Reconocer en mérito al INFORME DE RECONOCIMIENTO N° 4723-2018-SUNEDU-02-15-02 de fecha 30 de mayo de 2018, el Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas otorgado por la Comisión Nacional de Grados Científicos - Universidad de Ciego de Ávila "Máximo Gómez Báez", procedente de la REPÚBLICA DE CUBA a don DAYRON LUGO DENIS, identificado con PASAPORTE N° I600448, disponiéndose su inscripción en el Registro Nacional de Grados y Títulos.

Regístrese y comuníquese.

MARCO CASTAÑEDA VINCÉS

JEFE

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Expediente: 0004357-2018

Esta Resolución puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)) ingresando al enlace Verificación de Grados y Títulos Extranjeros, digitando el N° de Expediente, o utilizando una lectora de código QR desde cualquier equipo



## Anexo 4 : Resultado de similitud del programa Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2421824704&lang=es&u=18&u=1088032488&ro=103

feedback studio MARCIA ANDREA CASTILLO AREVALO | La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú /100 < 10 de 61 > ?

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**"La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú".**  
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Abogada**

**AUTOR(ES):**  
Castillo Arevalo, Marcia Andrea (orcid.org/0000-0003-1784-1028)  
Rebaza Ramos, Cristy Amada (orcid.org/0000-0003-3841-1852)

**ASESOR:**  
Dr. Fuentes Vásquez, Jhon Cristian (orcid.org/0000-0002-9651-7930)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Reforma laboral, Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**Resumen de coincidencias**  
**5 %**  
Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

Número	Fuente	Porcentaje
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
2	www.bcn.cl Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	senado.cl Fuente de Internet	<1 %
7	fund.ar Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.uandina.ed... Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.ula.ac.cr:80... Fuente de Internet	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	gallardosp.wordpress.c... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 46 Número de palabras: 16976 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 10:28 24/07/2024

## GUÍA DE ENTREVISTA N° 02

### Datos generales del entrevistado

**Entrevistado/a:** Carlos Omar Castillo Villalta

**Tiempo en el cargo:** 3 años

**Empresa digital a la que pertenece:** Rappi

**Fecha:** 06 de abril del 2024

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.

#### Objetivo general

Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1. ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrán mejores beneficios?

Si, en nuestra empresa no hay seguro para nosotros con el tema que le dan promociones al cliente eso afecta al repartidor mas no a la empresa en el tema de los deliverys hay clientes que tienen pedidos gratis y a veces nos acumulan más pedidos por el precio simplemente de uno, o sea podemos tener 2 o 3 pedidos pero por el precio de uno.

#### Objetivo específico 2

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2. ¿Cómo un trabajador de una plataforma digital de servicio considera que el pago por su servicio es satisfactorio?

No, en la mía en la empresa que yo estoy no como te digo hay pocos deliverys

ahorita me acaba de salir uno, lo voy a entregar y de repente al rato a la hora, hora y media o dos horas me sale otro y pues no conviene.

3. ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito o un robo causado durante su horario de trabajo?

Sí, claro que si hay zonas antes era una zona corta era de la circunvalación para dentro y de los algarrobos para acá, ahora han extendido y eso esta hasta las invasiones que están a lo último esta hasta la salida del bypass que esta hasta allá y esta hasta quien se va a Catacaos antes de Aquapark y está por la Primavera ahorita, robo si me ha pasado y Rappi nunca cubrió nada todo lo asumí yo.

### **Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4. ¿Qué opinión tiene usted a respecto sobre la plataforma digital con la cual labora?

La verdad ahorita ha habido muchos cambios, ahorita la mejor plataforma que hay es Pedidos Ya, en la mía no con el tema de seguros y el pago de los deliverys aparte que se ha ido muchos clientes a la otra plataforma digital que es Pedidos Ya y encima están aumentando o agregando mas repartidores y eso nos perjudica porque los que estamos ahí hay menos para nosotros mientras ponen más repartidores deberían quedarse ahí hasta que haya una nueva temporada o nuevos clientes y alcen las ventas.

5. ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?

Aquí se maneja por la aplicación y tu cuenta lo más pedidos que hagas se van acumulando a tus finanzas y llega el domingo y se cierra el corte recién el martes te lo depositan a tu cuenta dependiendo de cuentas carreras hayas hecho y si no hiciste nada no te dan nada.

6. ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?

No, aquí uno hace lo quiere por ejemplo hay normas que en la aplicación o la empresa te dice que solamente puede ir uno y hay gente que van dos, que no se debe trabajar en bermuda y hay gente que si trabaja y las personas no lo cumplen y no hay un contrato o te dicen que no trabajes con otra maleta solo con la de la empresa y tampoco, o sea uno hace lo que quiere.

7. ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?

Si o en el momento que uno va a trabajando te lo van descontando, pero no para iniciar tu trabajo te dan la opción de tener otra maleta si pero por unas cuentas semanas y luego tienes que comprar podría ser que mitad la pague el repartidor y mitad la empresa.

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR



## GUÍA DE ENTREVISTA N° 02

### Datos generales del entrevistado

Entrevistado/a: Jhonattan Niño

Tiempo en el cargo: 1 año

Empresa digital a la que pertenece: Rappi

Fecha: 06 de abril del 2024

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.

#### Objetivo general

Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1.- ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrían mejores beneficios?

Todo depende del monto del contrato nosotros ganamos más que todo es por los pedidos entonces no estipula un monto mínimo ni tampoco un monto máximo sino dependiendo de las horas que trabajemos.

#### Objetivo específico 2

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2.- ¿Cómo trabajador de una plataforma digital de servicio considera el pago por su servicio es satisfactorio?

Algunos si y algunos no

3.- ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito

o un robo causado durante su horario de trabajo?

Tienen seguro contra accidentes, no ha sucedido ningún robo.

### **Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4.- ¿Qué opinión tiene usted a respecto sobre la plataforma digital con la cual labora?

Hasta el momento estas bien y hay unos pedidos que son mal pagados, pero es como que siempre hay algo bueno y algo malo.

5.- ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?

Trabajo por horas, dependiendo de cuantas horas agarres al día cuantas estén disponibles pero el horario lo decido yo.

6.- ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?

No, no tenemos contrato solo trabajamos dependiendo de los pedidos que nos manden y eso es lo que ganamos y lo único si es que nos pasa un accidente uno tiene que mandar evidencia para que ellos soliciten la solicitud del pago y esas cosas.

7.- ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?

Sí, me parecería que sí porque lo que uno hace es pagarla y eso lo compras

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. Below the signature is a horizontal line, and underneath that line is a small, illegible stamp or logo.

**Datos generales del entrevistado**

**Entrevistado/a:** Henry Alzamora

**Tiempo en el cargo:** 1 año y medio

**Empresa digital a la que pertenece:** Pedidos Ya

**Fecha:**

**A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.**

**Objetivo general**

Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1.- ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrían mejores beneficios?

Claro que sí, un beneficio que tendría es el seguro de salud.

**Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2.- ¿Cómo trabajador de una plataforma digital de servicio considera el pago por su servicio es satisfactorio?

Si pagan satisfactoriamente no hay inconveniente.

3.- ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito o un robo causado durante su horario de trabajo?

Si debería hacerse cargo, no me ha sucedido un robo, pero si un accidente de tránsito, el cual se cubrió con el SOAT del vehículo y por nosotros mismos.

### **Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

Que muchas veces se dan más prioridad a los locales a cualquier evento que pueda suscitar en nuestra contra, por lo que no nos da el apoyo si no a los clientes o locales.

5.- ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?

Con número de RUC, sacamos RUC como persona como empresa y pagamos igual nuestro impuesto a la SUNAT.

6.- ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?

Si nos monitorean por ubicación, por entregar el pedido, nos controla los tiempos que hacemos del retiro del pedido y de la entrega del pedido al cliente, del local.

7.- ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?

Deberían, pero no lo hacen, no los cobran.



FIRMA

## GUÍA DE ENTREVISTA N° 02

### Datos generales del entrevistado

Entrevistado/a: Agosto Gonzales

Tiempo en el cargo: 1 año y medio

Empresa digital a la que pertenece: RAPPI

Fecha:

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.

#### **Objetivo general**

Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1.- ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrían mejores beneficios?

En realidad, con un contrato habría mejores beneficios, mejores puestos en cada cosa que nos den, porque en realidad en el trabajo si hay ciertas cosas que tendrían que cambiar para mejorar.

#### **Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2.- ¿Cómo trabajador de una plataforma digital de servicio considera el pago por su servicio es satisfactorio?

Si, se podría considerar que sí.

3.- ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito

o un robo causado durante su horario de trabajo?

En realidad, la aplicación si tiene un seguro como tal para ese tipo de casos, como somos motorizados claro que si cubre algunas cosas.

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4.- ¿Qué opinión tiene usted a respecto sobre la plataforma digital con la cual labora?

Es buena en realidad, que si podría tener algunos cambios para mejorar, pero en realidad funciona de manera correcta.

5.- ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?

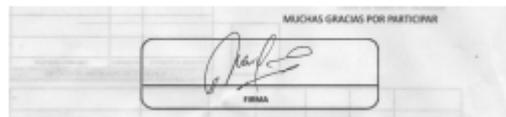
Me pagan por pedido o por recorrido

6.- ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?

Si hay una persona que nos dirige y que nos brinda cierto apoyo cuando lo necesitamos.

7.- ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?

Si deberían no, porque nos está contratando para brindar sus servicios o al menos dar un apoyo económico al respecto.



## GUÍA DE ENTREVISTA N° 02

### Datos generales del entrevistado

Entrevistado/a: Miguel Tena

Tiempo en el cargo: 5 años

Empresa digital a la que pertenece: Pedidos Ya

Fecha: 11 de mayo

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.

#### Objetivo general

Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1.- ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrían mejores beneficios?

No, o sea regularizado por la ley no porque si lo regularizan por la ley tendría que tener beneficios no podría trabajar más de ocho horas, yo normalmente en esto tengo tiempo libre, yo trabajo en el momento que yo quiero y yo gano por decirte cuatro sueldos mínimos al mes eso no lo voy a ganar si lo regulariza la ley.

#### Objetivo específico 2

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2.- ¿Cómo trabajador de una plataforma digital de servicio considera el pago por su servicio es satisfactorio?

Si, a nosotros nos pagan por decir una base más kilometraje que es distancia

por ejemplo desde donde yo estoy hasta el local y del local a la casa del cliente.

3.- ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito o un robo causado durante su horario de trabajo?

Los requisitos para entrar a trabajar al menos en Pedidos Ya es que tengas tus documentos en regla, licencia y SOAT si no tienes licencia o SOAT no puedes trabajar, aparte de eso pedidos ya nos da un seguro contra accidentes siempre y cuando estemos laborando o estemos de turno, hasta ahorita no me ha ocurrido ningún accidente, solo he tenido una caída leve

#### **Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4.- ¿Qué opinión tiene usted al respecto sobre la plataforma digital con la cual labora?

Excelente, si no me diera dinero no estuviese trabajando aquí no cree, ya me hubiese ido a buscar otro trabajo.

5.- ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?

Como una notificación de mensaje me llega a mi aplicativo me dice a donde tengo que ir y a donde tengo que llevar y si tengo que cobrar si es efectivo o pago con tarjeta, yo acepto los pedidos

6.- ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?

Bueno ellos nos hacen un contrato de prestación de servicios yo tengo que cumplir lo que el contrato dice no puedo irme en contra del contrato, o sea tengo que llevar que los pedidos lleguen bien de la mejor manera no rápido pero que lleguen bien, no comérmelos ni devolverlos cancelados al local siempre y cuando los requisitos del contrato.

7.- ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás

deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?

Ellos nos otorgan, bueno la mochila para los pedidos cuando recién ingresas pagas para poder dártela, aplicación, mantenimiento, soporte, ropa y beneficios todo eso te lo dan, pedidos ya es un poco más formal que otras empresas ya que te hacen un contrato de prestación de servicios y nosotros declaramos a la SUNAT.



FIRMA

## GUÍA DE ENTREVISTA N° 02

### Datos generales del entrevistado

Entrevistado/a: Brayan Rondoy Culquilcondor

Tiempo en el cargo: Medio año

Empresa digital a la que pertenece: Pedidos ya

Fecha: 11 de mayo del 2024

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.

#### Objetivo general

Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1.- ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrían mejores beneficios?

Creo que sí, porque con un contrato pasas a planilla verdad y te ofrece digamos beneficios como seguro y eso no, pero en este caso a los delivery no les da ese tipo de seguro, como en otros trabajos que, si te brindan, aparte otros trabajos te brindan otros beneficios como cuando eres papa cuando te dan beneficios de alimentación y otros más beneficios, pero en este caso el delivery no.

#### Objetivo específico 2

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2.- ¿Cómo un trabajador de una plataforma digital de servicio considera que

**el pago por su servicio es satisfactorio?**

Yo creo que algunas veces sí, pero siento que la aplicación como que roba mucho de lo que paga el cliente, agarra una cierta parte y la verdad que nos toca un poco de la paga, pero ni modo hay que seguir nomás.

**3.- ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito o un robo causado durante su horario de trabajo?**

Si lo veo factible no que sea así, pero en este caso, el SOAT corre por nuestra cuenta y si nos pasa algo pues el SOAT nos cubre, pero lo hemos comprado nosotros y no es que el aplicativo te ha comprado el SOAT.

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

**4.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la plataforma digital con la cual labora?**

Es buena, diría yo que, si es para un trabajo así casual está bien, pero para un trabajo ya para toda la vida no lo veo tan factible, y pienso que tiene cosas por mejorar las cuales serían dar un seguro, mejorar en el tema de las ganancias y todo eso.

**5.- ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?**

Es a través del aplicativo móvil simplemente nos conectamos y esperamos a que nos caiga algún pedido, en lo que nos cae vamos al local y se lo llevamos a cliente, el mismo aplicativo asigna dicho pedido y te da la opción de rechazarlo, pero te baja tu rendimiento, o sea luego ya no te cae más pedidos; pero básicamente es eso te cae pedidos recoges y lo entregas.

**6.- ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?**

No simplemente nosotros elegimos el momento que tu deseas trabajar, ósea te dan hora de reserva y digamos que esas horas que tomas es las que tienes básicamente libres para trabajarla, también al momento del registro para ser trabajador nos pide todos los documentos SOAT, que la moto tenga placa, tarjeta de la moto y todo eso.

**7.- ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?**

Bueno en este caso no nos han dado nada gratis, ni la mochila prácticamente, pues cada uno la tiene que comprar; esta como 150 soles una nueva y ya pues eso debería ser gratis puesto que aparte le hacemos la propaganda a la empresa, porqué ahí dice "pedidos ya", pero igual tenemos que comprarla.



## GUÍA DE ENTREVISTA N° 02

### Datos generales del entrevistado

Entrevistado/a: Paul Pérez Torres

Tiempo en el cargo: 1 año

Empresa digital a la que pertenece: Indriver

Fecha: 21 de abril

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a trabajadores de una empresa digital de servicio.

#### Objetivo general

Determinar la necesidad de una regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1. ¿Piensa usted como trabajador de una empresa digital de servicios que si se le incorpora un contrato especial en la ley tendrán mejores beneficios?

Este es un aplicativo donde la verdad desconocemos el origen de la persona, la gerencia tal vez porque te digo eso, porque cuando tengo un problema con un cliente o tal vez un pasajero que no se me haga presente ellos nos cobran una comisión no de un 13% de comisión de cada servicio, por ejemplo de este me cobran el 13% y yo llego a un punto que el pasajero tal vez no llego no asistió al recojo igual el aplicativo me cobra el 13% sin haber hecho el servicio y uno presenta un reclamo que tenemos ahí para mandar al soporte técnico y mandamos el reclamo para que tal vez nos devuelvan ese 13% que nos han descontado y nunca nos responden. Trabajo en el aplicativo por necesidad porque si hubiera otros aplicativos tal vez con otras formas de cómo trabajar de verdad que yo no pasaría esto, aparte que es muy barato también por servicio, bueno eso es manejable también pero voy al tema de que si uno hace un reclamo nadie te da un soporte entonces cómo podrían hacer ellos un contrato a nosotros si en el momento que uno quiera hacer tal vez un reclamo o una

queja si en este momento no nos dan el soporte con un contrato creo que nos van a ignorar, es mi opinión.

**Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

2.- ¿Cómo un trabajador de una plataforma digital de servicio considera que el pago por su servicio es satisfactorio?

Algunas veces sí y algunas veces como que las tarifas son muy baratas y eso también nosotros tratamos de mandar un mensaje a través del mismo aplicativo al no sé quién lo manejara pero por medio del soporte técnico que nosotros tenemos tratamos a veces de mandarle un mensaje, porque ellos por el aplicativo te pone el precio, por ejemplo yo quiero tomar una carrera de aquí a la plaza de armas y me sale sugerencia S/6.30 digamos no el aplicativo te da la sugerencia si quieres lo aplicas o le pones unos soles más dependiendo de la persona pero el aplicativo te pones digamos el monto aproximado pero no te está poniendo ahí no te está considerando el 13% que ellos te descuentan, o sea que eso S/6.30 digamos le quitas el 13% nos queda pues unos 5 soles la carrera entonces ellos dan un monto aproximado al cliente pero no incluyen el 13% que ellos cobran entonces eso también está mal por parte de ellos o deberían dar el porcentaje digamos una carrera S/ 7 soles incluyendo el 13% o sea pensando también en nosotros no solamente deben en él, ellos están pensando solamente en el ingreso de la plataforma pero no están viendo también el trabajo de uno.

3.- ¿Considera usted que la plataforma digital con la que trabaja debería hacerse cargo del pago del SOAT o un seguro social ante un caso de accidente de tránsito o un robo causado durante su horario de trabajo?

Esta plataforma tiene un botón que lo llaman sistema de seguridad (SOS), nunca lo he usado hasta ahora no sé si realmente funcionara, consiste en llamar

los servicios en caso de emergencia, policía, no lo he usado, pero la verdad debería haber ese respaldo, porque justamente es una empresa y nosotros estamos con ellos tal vez no estamos como se dice registrados por un contrato como se mencionó en un inicio, tal vez por eso no hay tantos beneficios para nosotros, pero yo creo que para ser un contrato debería haber una comunicación entre ambas partes, poder llegar a un acuerdo o arreglo, por lo que ellos no pueden hacer un contrato dependiendo de sus cláusulas pero si nosotros no tenemos derecho a responder o no nos escucha nuestra opinión de qué serviría también un contrato por lo que creo todo debería ser recíproco, ellos ponerlos tal vez un contrato con sus cláusulas pero también nosotros dar nuestras opiniones si estamos de acuerdo, por lo que considero que un contrato digital no es favorable para nosotros por que como repito no hay una respuesta o queja por soporte técnico, imagínase nos hace un contrato con sus cláusulas y uno quiere reclamar nunca nos van a responder.

### **Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la plataforma digital con la cual labora?

Como le digo no, nos ayuda con los servicios si y batallamos porque a veces hay precios muy baratos y distancias muy largas y no nos conviene en cuestión de combustible porque el combustible también no es tan barato acá en el Perú y a veces hay algunas oportunidades que no aceptamos el servicio porque como le digo son muy distantes y muy baratos entonces no conviene y el otro como le digo no tenemos un soporte por parte del aplicativo a pesar que ya tenemos años y hay gente que tiene muchos más años con el aplicativo también y yo creo que deberían considerarlo ya que es un aplicativo a nivel nacional o mundial porque creo que en otros países también hay como que no nos prestan esa atención no hay tantos reclamos o que se yo pero no hay ese tipo de soporte como le digo para nosotros que trabajamos con ellos nos tienen abandonados prácticamente en ese sentido.

5. ¿Siendo trabajador de una plataforma digital cuál es su modalidad de prestación de servicio?

En esta plataforma yo trabajo en un servicio de taxi, servicio que ellos nos brindan con solicitud de los clientes y, bueno ya nosotros vemos si aceptamos la solicitud que envían los clientes, porque también debemos adecuarnos a la distancia y a los montos, a veces aquí tenemos una opción para negociar el precio, pero si ya el aplicativo te fija un precio como por ejemplo uno como cliente toma una carrera y el aplicativo te da un precio sugerido, el cliente se va a basar en ese precio, por lo que si el aplicativo te está sugiriendo un precio mínimo de 6, es difícil que un cliente ponga 8 soles salvo que sea una persona consciente o sepa del trabajo que hacemos nosotros, en caso que la mayoría lo desconoce en cuanto el tema de distancia y combustibles), si por ejemplo un pasajero tiene como destino la Universidad alas peruanas y el aplicativo te dice 6 soles, el cliente se lanza a los 6 soles y ya verá alguien que te responda pero es demasiado bajo el pago hasta alas peruanas yo creo que mínimo de 8, 9 o 10 soles, pero ese es el trabajo en cual estoy haciendo dentro de la plataforma Indriver.

6. ¿Usted como trabajador considera que se encuentra bajo un control laboral por parte de la plataforma digital al realizar sus servicios?

Si nos controlan por qué nosotros antes de poder inscribirnos a la plataforma nos piden cierto requisitos como la documentación del carro, personal, antecedentes policiales, nos tienen registrados; en cambio a los pasajeros no les piden tantos requisitos para que se registren en la app como a nosotros los choferes, y también si por ejemplo un cliente se queja del chofer por cierto motivo tal vez porque se olvidaron un documento, billetera o les robaron, el cliente presenta la queja y el aplicativo si nos sigue e incluso nos suspende y nos bloquea el servicio hasta solucionar el problema hasta incluso te facilitan las direcciones donde poder ubicarnos para que el cliente facilite interponer su denuncia, en ese punto hay seguridad, por lo que vuelvo a mencionar la empresa si nos controla, como por ejemplo a veces nosotros también podemos enviar mensaje al cliente a veces sugerimos precios o damos números Indriver nos bloquea también no quiere que hagamos un trato directo con el cliente.

7. ¿Cree usted como trabajador de una empresa digital de servicio que estás empresas deberían entregar los implementos necesarios de forma gratuita para poder realizar su trabajo?

Claro yo creo que si por ejemplo darnos tal vez un logo, un fotocheck o un chalequito, algo que nos identifique como empresa, por ejemplo mi carro a simple vista se ve como un carro particular y nos identificamos sólo por la placa que se observa mediante la app, al menos un logo gratuito nos identifique como parte que somos Indriver o cualquier otra empresa; o al menos un fotocheck como mínimo.

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR



## GUÍA DE ENTREVISTA N°1

### **La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.**

#### **Datos generales del entrevistado:**

**Entrevistado/a:** Bismarck Seminario Morante

**Ocupación:** Asesor Jurisdiccional de la Corte Suprema de la República.

**Fecha:** 11 de abril de 2024

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a abogados especialistas en derecho laboral y otras ramas de derecho.

#### **Objetivo general**

Determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

#### **1. ¿Cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas digitales? Fundamente su respuesta**

Es nulo, no existe ningún nivel de protección justamente ante la falta de regulación, creo yo que sería importante hacer una regulación específica ya que por ahí va su trabajo de investigación en la medida de que lo único que nos queda es una regulación general que es la que se aplica a cualquier persona que brinda servicios a una institución o en todo caso a una empresa y detallar cada uno de los derechos a los que sería acreedor un trabajador que haga la labor de repartidor o de las empresas digitales, esto le da un poco más de consistencia a estas prestaciones de servicios que es particular y a la vez tan reciente.

#### **Objetivo específico 1**

Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

**2. ¿Usted tiene conocimiento respecto a otras legislaciones internacionales como en Chile y España en donde se regula un contrato especial a los trabajadores de empresas digitales de servicio?**

En el caso de Chile si desconozco no tengo mucha información al respecto y en el caso de España entiendo y hasta donde recuerdo estaban promoviéndose proyectos de ley para que se pudiera digamos hacer una contratación especial o una regulación especial para este tipo de personas, entiendo que dentro de esa idea legislativa ese proyecto aparte de conceder algunos derechos también se estaba tratando de garantizar la estabilidad laboral pero no tengo un conocimiento si eso ya se materializó, es decir, si ya existe la ley propiamente dicha ya que en España tienen una fórmula legislativa muy distinta a la nuestra eso es lo que tengo en cuanto a normas lo que les puedo comentar al respecto, tengo otras ideas digamos otros puntos de vista de carácter jurisprudencial entiendo que su pregunta va por una cuestión más que todo legislativa.

**Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

**3. ¿Qué opina usted respecto a los términos o condiciones laborales que se pactan en los contratos que realizan las plataformas de taxi o de reparto para la contratación de sus trabajadores?**

Bueno en lo que recuerdo y de lo que me han comentado también algunos amigos vinculados a este ámbito, son términos y condiciones por adhesión, que quiere decir eso que en términos sencillos lo tomas o lo dejas, son términos que ya están preestablecidos no es facultad de negociación, y tal vez eso tiene un poco de lógica porque la aplicación también tiene digamos una imagen, un nombre que guardar, mostrar al Perú y en algunos casos al mundo y pues no hay mucha digamos negociación, lo que podría generar pues una limitación de derechos laborales, recuerdo que en alguna ocasión hace unos años, entiendo que esto ha ido cambiando con el tiempo, se les prohibía iniciar cualquier tipo de acción legal en contra la aplicación y eso si es algo grave porque sabemos qué acceso a la tutela o la búsqueda de protección de derechos no debe estar limitada a nada tranquilamente se puede acceder a reclamar algo ante el poder judicial o eventualmente ante las autoridades administrativas de trabajo, una opinión digamos crítica también por estas limitaciones por no dar facultades de negociación, prácticamente impuesta y solo le queda al interesado que aceptar, que es lo que a la mayoría de casos ha sucedido.

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

**4. ¿Cómo cree que es el proceso de contratación entre las plataformas digitales de servicio y los trabajadores?**

Bueno según con lo que he podido escuchar y conversar con algunas personas que se vinculan con estas empresas digitales su fórmula de contratación es digamos muy sencilla en qué sentido, en que se comunican a través de la aplicación como de un celular y muestran su interés para digamos pues prestar el servicio, te piden unas fotos entiendo yo también incluso unas fotografías del equipo móvil que vas a utilizar entiéndase si es una moto de que tipo esos detalles, entiendo que lo hacen para fines de seguridad también, la predisposición, los términos y condiciones, el tema de las ganancias eso se comenta en que porcentaje se queda la aplicación y bueno se les da una etapa de evaluación luego si es que se les aprueba se les habilita para poder ejercer la función que se incorpore una base de datos que tiene la aplicación y eso ya genera que pudieran tomar servicios según los requerimientos que haga la población. En el caso de los aplicativos para taxi veo que ahora no sé cómo será ahora en el caso de los repartidores estaba pidiendo antecedentes policiales, pero eso es un tema todavía bastante digamos controversial porque eso no dice mucho en realidad, porque hay gente que ya está buscando reinsertarse a la sociedad trabajando y tener pues antecedentes digamos pues perjudica o eventualmente puede limitar al acceso de trabajo.

**5. ¿Considera usted que las empresas digitales de servicio aplican algún tipo de subordinación contra sus trabajadores conductores o repartidores? Fundamente su respuesta**

Definitivamente estoy convencido de que, si hay una subordinación, aunque ahí hay bastante discusión nacional e internacional en los fueros judiciales, todavía se está debatiendo eso, pero en lo particular y en lo personal yo considero que si hay una subordinación, en la medida que el trabajador no guarda total autonomía o independencia, puesto que el trabajador o el repartidor en este caso está subordinado de alguna otra manera, si es que comienza a rechazar muchos servicios se les puede sancionar, si es que no cumple con la entrega conforme lo solicitado por el cliente también se le puede sancionar y es que estamos acostumbrados a la sanciones de papel como la amonestación, suspensión o inhabilitación de su cuenta del repartidor temporal es una clara muestra de sanción y si hay una acumulación de cuestiones negativas te pueden hasta inhabilitar definitivamente tu cuenta de aplicativo, entonces claramente también es una forma de despido, entonces sí estoy convencido de que hay una

subordinación y debe ser objeto de análisis eventualmente para concluir de que existe una verdadera relación laboral entre estas empresas digitales y los repartidores o conductores.

**Objetivo específico 4**

Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.

**6. ¿Cree usted que es necesario que se incorpore en el Decreto Legislativo N° 728 sobre un contrato especial de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales?**

**Fundamente su respuesta**

Considero que sí debería tener una regulación especial, pero no tanto digamos tal vez dentro del régimen N° 728, que es el régimen general ahí solamente encontramos a los contratos especiales en el sentido de que hay pues la contratación indeterminada, a plazo fijo, a sujetos a modalidad y los contratos a tiempo parcial, me parece que ellos tranquilamente podrían ser un régimen especial de contratación como son pues en el caso de construcción civil, trabajadoras del hogar, régimen Mype y demás , porque hay una relación de trabajo estoy convencido tal como lo comente en la pregunta anterior que hay subordinación, lo que faltaría en buena cuenta anterior una regulación propia darle vida propia y para eso necesitamos un marco normativo amplio, por lo que poner uno o dos artículos en el Decreto Legislativo N° 728 no facilitaría las cosas por el contrario creo yo que más bien podría generar más dudas un régimen especial ya habido a creo yo que sería más dudas , por eso soy del criterio de la idea de que debería ver un régimen especial, ya ha habido algunos planteamientos similares pero creo yo que por ahí que sería mejorar alternativa.

**7. ¿Cuál cree usted que serían las características que debería contener el contrato de trabajo especializado para este sector de trabajadores?**

Ya que mi respuesta anterior no se enfocó propiamente en un contrato dentro del régimen N°728 sino en un régimen especial o sea a parte en paralelo al régimen privado N° 728 voy a responder en función a eso, que características creo yo que debería contener ese régimen laboral especial, bueno definitivamente que todo este lo más claro posible, primero regulando todos los derechos o beneficios laborales que tendría un trabajador que haga esta función, enumerarlos taxativamente así evitamos malas interpretaciones o perjuicios en contra del trabajador; segundo que se establezca todos y cada uno de los supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo en este régimen especial, porque puede ser que el régimen quede suspendido pero no necesariamente extinguido o haya de repente alguna situación en la que realmente ya no puede ser digamos mantenerse

en el tiempo y proceder a la extinción, una causa de extinción vale decir es el despido, regular la forma como se despide a un trabajador en este régimen especial que estoy indicando y tal vez también hacer referencia a la protección o no y si es positiva, la protección a fin de cabo la manera en cómo se va a proteger a un trabajador contra el despido arbitrarios importante dejar claro esto, ya que va a poder pedir reposición, va tener únicamente una indemnización todos esos detalles creo que debe estar tranquilamente en este régimen especial que considero que sería lo más coherente, entonces en resumen que estén cada uno de los derechos o beneficios sociales y laborales que tendría un trabajador en este ámbito, los supuestos de suspensión y extinción de este contrato y la fórmula de protección contra el despido arbitrio con eso creo que podemos garantizar el desarrollo con total tranquilidad sin ningún tipo de problema posterior

  
**FIRMA Y SELLO**

Piura, 11 de abril de 2024

GUÍA DE ENTREVISTA N°1

**La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en  
plataformas digitales de servicios en el Perú.**

**Datos generales del entrevistado:**

**Entrevistado/a:** Raquel Zavaleta Ramos

**Ocupación:** Abogada Independiente

**Fecha:** 27 de abril del 2024

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a abogados especialistas en derecho laboral y otras ramas de derecho.

**Objetivo general**

Determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

**1. ¿Cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas digitales? Fundamente su respuesta**

Ante ello como preámbulo sabemos que la revolución digital laboral ha surgido con mayor énfasis a partir de la pandemia, en la etapa pre pandémica teníamos normas del teletrabajo pero bastante escasas, a nivel nacional trabajadores que utilizaban las normas del teletrabajo eran mínimas a comparación de la masa laboral que tenía presencia física de los trabajadores como modo convencional de labores, ya posterior a la pandemia se adoptaron medidas, muchas veces ya les resultó conveniente a los mismos empleadores y trabajadores permanecer en el teletrabajo, por una serie de factores como son: ahorro de energía, suministros, alquileres para el empleador y para los trabajadores, ahorro de costos de transporte, de alimentos así como el poder gozar más tiempo en familia. Entonces si bien es cierto acá la consulta es, ¿cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas

digitales? Debo responder que la protección es aún escasa, debido que no existe la norma en específico que brinde cobertura a dicho sector, estamos en un periodo de construcción normativa y esto se va enriqueciendo en base a la misma necesidad que vamos viendo en el mercado laboral. Actualmente existen un sinnúmero de aplicativos que nos brindan estos servicios de reparto más conocido como delivery pero lastimosamente en su mayoría se trata de trabajadores independientes, no he visto casos que los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad que formen parte de una planilla empresarial.

**Objetivo específico 1**

Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

2. **¿Usted tiene conocimiento respecto a otras legislaciones internacionales como en Chile y España en donde se regula un contrato especial a los trabajadores de empresas digitales de servicio?**

En Chile si existen contratos para los sujetos involucrados en esta relación contractual siendo parte la empresa que dirige el sistema informático para generar ganancias y el trabajador de plataforma que ejecuta los servicios dentro del territorio, distribuyendo bienes, teniendo estipulaciones como naturaleza de los servicios los términos y condiciones bajo las cuales deben prestarse, el método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y periodo de pago, la designación de un canal oficial con la empresa, la determinación de la zona geográfica de realización del servicio, entre otros.

**Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

3. **¿Qué opina usted respecto a los términos o condiciones laborales que se pactan en los contratos que realizan las plataformas de taxi o de reparto para la contratación de sus trabajadores?**

Bueno los términos y/o condiciones laborales en nuestro país son mínimas porque aquí no

hablamos que hay una vulneración de derechos, por ejemplo, no existe reconocimiento de horas extras, así como un sin número de beneficios, no hay derecho a seguridad social mucho menos a un seguro de vida, aquí tampoco se respeta los intervalos de tiempo que si hablamos de plataformas digitales, los trabajadores sujetos a esta modalidad tendrían derecho a un tiempo de desconexión digital con programación de horarios y turnos de descanso, periodo en el cual no están obligados al responder al llamado de sus superiores.

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

**4. ¿Cómo cree que es el proceso de contratación entre las plataformas digitales de servicio y los trabajadores?**

La realidad de Perú es que existen vacíos normativos, los servicios existen, la sintonía es, se toma un servicio a través de una app y este a su vez va derivar a su trabajador para ser concretado, obtenemos el resultado, obtenemos la mercancía, el producto y ahí hay una cadena de trabajo. Lo correcto sería que dicho trabajador tenga un proceso de contratación formal lo cuales tenga como resultado un contrato de trabajo.

**5. ¿Considera usted que las empresas digitales de servicio aplican algún tipo de subordinación contra sus trabajadores conductores o repartidores? Fundamente su respuesta**

No me atrevería decir subordinación, en mi opinión me cabría el término de conexión, porque si hablamos que se manejan a través de un app; los trabajadores están en la facultad de acceder o no al pedido o al llamado, eso es lo que ellos tienen como potestad y si hablamos de un app de servicio de taxi, dichos choferes están en la potestad de tomar el servicio o simplemente dejarlo, entonces subordinación no me atrevería decir, yo creo que hablamos de una conexión digital propiamente dicha pero no más subordinación, diferente es que la empresa establezca un turno específico bajo responsabilidad y que esa responsabilidad se vea reflejada bajo una remuneración mensual.

**Objetivo específico 4**

Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.

6. **¿Cree usted que es necesario que se incorpore en el Decreto Legislativo N° 728 sobre un contrato especial de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales?**

**Fundamente su respuesta**

Si es realmente necesario ir creciendo a nivel normativo y sobre todo dándole una protección a los trabajadores y más aún con la demanda digital, se percibe que estamos en un proceso de construcción normativa, de crecimiento de beneficios y de plasmarlos para que dicha masa laboral también pueda ver plasmados los beneficios inherentes a todo trabajador, por lo que es necesario que se incorpore una normativa para contratos especiales para estos trabajadores de plataformas digitales.

7. **¿Cuál cree usted que serían las características que debería contener el contrato de trabajo especializado para este sector de trabajadores?**

Respecto a estas características para este contrato de trabajo como he mencionado anteriormente un trabajador tiene los mismos derechos que tiene un trabajador que labora de forma presencial, estamos hablando de derecho a una preestablecida y justa remuneración, derecho a prestación de salud, así como otros derechos inherentes como horas extras, derecho a huelga, derecho a la desconexión digital, así también tener sus lineamientos de seguridad y salud en el trabajo.



Abog. Raquel Zavaleta  
**Ramos**  
Cas N°1929

Piura, 27 de abril de 2024.

GUÍA DE ENTREVISTA N°1

**La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en  
plataformas digitales de servicios en el Perú.**

**Datos generales del entrevistado:**

**Entrevistado/a:** Víctor Torres Ramos

**Ocupación:** Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado Civil de la Corte Superior de Piura

**Fecha:** 16 de mayo de 2024

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a abogados especialistas en derecho laboral y de otras ramas de derecho.

**Objetivo general**

Determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

**1. ¿Cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas digitales? Fundamente su respuesta**

Bueno yo propiamente desconozco que haya un regulación en específico pero si se trata de una empresa publica tengo entendido que los contratos bajo la modalidad de asistentes administrativos y asistentes de sistemas y los incluyen dentro de los contratos CAS o contratos de servicios personales a veces son empresas privadas bajo la modalidad de prestación de servicios o bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, en específico para ver si estoy entendiendo bien ustedes buscan la regulación de aquellos que trabajan en delivery, ya en lo que tengo conocimiento digamos las personas que hacen uso del servicio porque tienen que repartir el producto digamos como que la finalidad de ellos es como no cargarse con la carga laboral entonces el propio repartidor ofrece sus servicios y por ello como contraprestación digamos le cobra porque yo creo que ellos brindan servicios no solamente a una persona o una

persona jurídica a la empresa no sino a múltiples a varias, por ejemplo tu tienes un negocio y yo también el a los tres los hace repartir porque ahora la empresa si tiene una gran cantidad de pedidos que distribuir podría asumir una carga para que sea exclusivo para esa persona o para esa empresa no, tendría que tener un nivel o sea una determinada cantidad de pedidos para que le justifique poder asumir y tenerlo a tiempo completo y a disposición y poder pagarlo uno dentro de los estándares de lo que es un sueldo mínimo no porque si esa empresa no tiene suficientes pedidos que repartir no le va a convenir. Ahora por ese lado en la eventualidad de un accidente este va a tener una ocurrencia atendiendo un pedido que yo le dije que lo haga yo creo que la empresa mínima debería tener un seguro que le cubra totalmente los accidentes en la eventualidad que el accidente ocurra cuando está prestando el servicio no. Obviamente ahorita no tiene porque en otras realidades son jóvenes que lo hacen en sus tiempos libres ahora si ya se quiere acoger o tener un contrato, tendría que ser un contrato dependiendo del numero de servicios que haga para que también le pueda convenir porque mira yo tengo una empresa supongamos de 20 trabajadores y que distribuyo hamburguesas y si tengo un pedido de 50 hamburguesas para repartir ahí si me va a convenir esa exposición pero si por ejemplo no tengo muchos pedidos no voy a poder pagarle entonces simplemente le daría su movilidad lo que si en todo caso para ese tipo de situaciones para mi repartidor de productos tener un seguro.

#### **Objetivo específico 1**

Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

2. **¿Usted tiene conocimiento respecto a otras legislaciones internacionales como en Chile y España en donde se regula un contrato especial a los trabajadores de empresas digitales de servicio?**

No, se que la americana lo hace de manera independiente en este caso el que brinda el servicio lo que busca es que le reconozcan la movilidad y dependiendo la distancia pero que en si la empresa le reconozca un beneficio no. Yo creo que si es justo y necesario de que tengan un seguro contra accidentes en la eventualidad de tener un accidente en la prestación de servicios sería bueno también que les brinden uniforme pero ahora lo

que pasa es que dependerá también del uso porque también la empresa puede que lo utilice en tiempo partido, o sea dentro de un horario normal de trabajo que son 8 horas, 4 horas trabajo interno y 4 horas repartan y adicional que les brinde la movilidad que le podría servir para cubrir la distancia desde hasta donde va a repartir.

**Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios

3. **¿Qué opina usted respecto a los términos o condiciones laborales que se pactan en los contratos que realizan las plataformas de taxi o de reparto para la contratación de sus trabajadores?**

Yo creo que una economía de libre mercado como la que estamos debería haber libertad para que el propio prestador del servicio si es que para el lo hace mas conveniente brindar el servicio a una, dos empresas o a mas queda dentro de su decisión pero si debería regularse por ejemplo como las empresas que hagan uso de ese servicio tengan un seguro contra accidentes o también un seguro contra la pérdida del vehículo, un seguro contra la perdida del producto a distribuir y bueno que le brinde un uniforme y que le reconozca digamos en función al número de pedidos.

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4. **¿Cómo cree que es el proceso de contratación entre las plataformas digitales de servicio y los trabajadores?**

Como normalmente se convoca a través de una página digital, que conozca la ruta, al contrario que no conoce, por ejemplo, me dirijo a la empresa que los tiene, eso se tiene bajo la modalidad de las Mypes que se agrupan bajo estas para tener confianza y credibilidad.

5. **¿Considera usted que las empresas digitales de servicio aplican algún tipo de subordinación contra sus trabajadores conductores o repartidores? Fundamente su respuesta**

Claro porque en tanto está brindando el servicio, está dependiendo que el trabajador esté ahí a la hora que se le diga, porque si está haciendo una prestación distinta en donde puede digamos incumplir con los clientes, si está específicamente cumpliendo la labor que se le está asignando, porque a veces no solo es uno sino cuatro o cinco entregas que tiene que hacer.

**Objetivo específico 4**

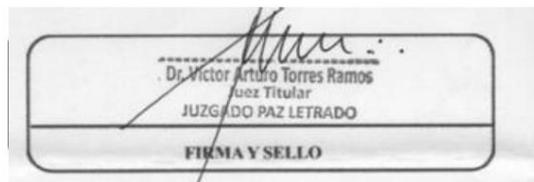
Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.

6. **¿Cree usted que es necesario que se incorpore en el Decreto Legislativo N° 728 sobre un contrato especial de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales? Fundamente su respuesta**

Claro, pero como te digo sería dependiendo el número de atenciones que deba la empresa brindar, por que el decreto N° 728 establece una mayor carga a la empresa, como pagarle una remuneración completa de navidad, escolaridad, horas extras, asignación familiar, por lo que la empresa al tiempo de subordinación y si está sujeta a un horario, si cumple con todos los demás requisitos sería perfectamente viable que sea N° 728.

7. **¿Cuál cree usted que serían las características que debería contener el contrato de trabajo especializado para este sector de trabajadores?**

Como te digo un seguro contra accidentes de la persona o del vehículo, un seguro contra pérdidas del bien materia de parte de entrega, uniforme o lo distintivo y tipo de vehículo a utilizar.



Piura, 16 de mayo de 2024.

GUÍA DE ENTREVISTA N°1

**La regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.**

**Datos generales del entrevistado:**

**Entrevistado/a:** María Angelica Lazo Alburquerque

**Ocupación:** Fiscal Adjunto Provincial de la fiscalía provincial Corporativa

**Fecha:** 21 de mayo de 2024

A continuación, se presenta la relación de preguntas propuestas para la entrevista que se va a realizar a abogados especialistas en derecho laboral y otras ramas.

**Objetivo general**

Determinar la necesidad de la regulación de contrato especial de trabajo de las empresas en plataformas digitales de servicios en el Perú.

1. **¿Cuál cree usted que es el nivel de protección de los derechos laborales ante la falta de regulación de un contrato de trabajo especial a favor de repartidores y conductores de empresas digitales? Fundamente su respuesta**

No hay un nivel de protección actualmente para este sector de trabajadores afectando con esto el principio de igualdad que es un marco constitucional si bien es cierto son personas que generalmente actúan de manera independiente; sin embargo, corresponde al estado bajo el amparo protector poder brindar herramientas mecanismos e instrumentos básicos para un adecuado impulso a este marco de emprendimiento.

**Objetivo específico 1**

Analizar las normativas de Chile y España que regula a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

2. **¿Usted tiene conocimiento respecto a otras legislaciones internacionales como en Chile y España en donde se regula un contrato especial a los trabajadores de empresas digitales de servicio?**

Me parece interesante la proyección que tiene la regulación, para los fines previsionales y los temas de salud, así como también para los herederos de un causante trabajador de este tipo de plataformas, es un aspecto que en nuestro país no se encuentra regulado ni estipulado ni proyectado.

**Objetivo específico 2**

Describir los derechos laborales se le están afectando a los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios.

3. **¿Qué opina usted respecto a los términos o condiciones laborales que se pactan en los contratos que realizan las plataformas de taxi o de reparto para la contratación de sus trabajadores?**

Es demasiada amplia la facilidad de absorción de tiempo del trabajador no hay un marco regulatorio respecto a su jornada laboral ni tampoco hay un marco regulatorio respecto a su tema previsional y en cuanto a lo que son las condiciones laborales tampoco hay un aspecto regulatorio no es lo mismo hablar que realiza su actividad en una bicicleta a un repartidor que realiza su actividad en una motocicleta, entonces resultaría necesario poder efectuar un campo de protección para ambos supuestos.

**Objetivo específico 3**

Identificar la forma de prestación de servicios de los trabajadores así mismo la subordinación dentro de una empresa digital de servicios.

4. **¿Cómo cree que es el proceso de contratación entre las plataformas digitales de servicio y los trabajadores?**

El proceso de contratación es completamente informal la única forma de verificación que podría tener existiría en el cambio de documento de identidad de la persona, sin embargo, de que manera se puede verificar que los datos entregados sean ciertos.

5. **¿Considera usted que las empresas digitales de servicio aplican algún tipo de subordinación contra sus trabajadores conductores o repartidores? Fundamente su respuesta**

Si, porque se extenderían ordenes de entrega y esas ordenes de entrega si bien es cierto pueden ser seleccionadas por el repartidor, sin embargo, la orden existe esas sin embargo no es un despliegue autónomo del repartidor.

**Objetivo específico 4**

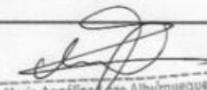
Elaborar los lineamientos generales para regular un contrato especial de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728.

6. **¿Cree usted que es necesario que se incorpore en el Decreto Legislativo N° 728 sobre un contrato especial de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales? Fundamente su respuesta**

Si resultaría necesario, como ya lo hemos identificado si existe un marco de dependencia sería una sujeción a un horario específico formal y además una necesidad de ampliar un campo de protección para los trabajadores.

7. **¿Cuál cree usted que serían las características que debería contener el contrato de trabajo especializado para este sector de trabajadores?**

Primero cubrir el estándar de corroboración de los datos de información de los contratantes si bien es cierto se realiza de manera digital en su gran mayoría resultaría pertinente y necesario que estas plataformas puedan realizar la corroboración de datos respecto a la persona con la cual se contrata. Además de ello verificar el tema del establecimiento de jornadas, así como también las conexiones de trabajo realizadas.

  
María Angélica Lazo Albuquerque  
Fiscal Provincial  
Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
FIRMA Y SELLO

Piura, 21 de mayo de 2024.