

El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales

The principle of the primacy of reality on digital platforms

CÉSAR PUNTRIANO*

Correo electrónico: cpuntriano@munizlaw.com
<https://orcid.org/0000-0002-4814-0112>.

RESUMEN: Los indicios tradicionales para calificar una relación como laboral resultan insuficientes cuando se aplican a nuevas relaciones jurídicas como las surgidas entre las plataformas digitales de servicios o simplemente plataformas y sus proveedores autónomos o locadores. La subordinación y sus indicios deben adaptarse a esta nueva realidad y ser aplicados sesudamente por parte de los Jueces u otras autoridades que tengan la tarea de determinar el carácter laboral de dichas relaciones jurídicas complejas. En este artículo pretendemos verificar cuáles son esos nuevos indicios y cómo los vienen aplicando los Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima cuyas primeras sentencias analizaremos.

ABSTRACT: Traditional grounds for classifying a relationship as employment are insufficient when applied to new legal relationships, such as those arising between digital service platforms, or simply platforms, and their independent contractors or landlords. Subordination and its grounds must adapt to this new reality and be applied thoughtfully by judges or other authorities tasked with determining the employment nature of such complex legal relationships. In this article, we seek to examine these new grounds and how they are being applied by the Labor Judges of the Superior Court of Justice of Lima, whose first rulings we will analyze.

PALABRAS CLAVE: Plataformas digitales, realidad, subordinación, laboral.

KEY WORDS: Digital platforms, reality, subordination, labor.

Recibido: 18/08/2025

Aceptado: 07/09/2025

Publicado en línea: 03/11/2025

* Abogado y magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Docente Universitario.

SUMARIO:

I. A manera de introducción: la subordinación y la aplicación del principio de primacía de la realidad. II. Criterio para la aplicación de primacía de la realidad en las plataformas de servicios. Una mirada al derecho y jurisprudencia comparados. III. Análisis de resoluciones emitidas en la Corte Superior de Justicia de Lima. IV. Conclusiones. V. Bibliografía.

I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN: LA SUBORDINACIÓN Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA REALIDAD

Hace más de veinte años el profesor Oscar Ermida en un interesante artículo se refería al achicamiento de las fronteras entre el Derecho del Trabajo y otras disciplinas, lo que ocasiona, decía el maestro, un cambio en el territorio conferido a nuestra disciplina. Añadía el autor que “(...) *para lograr este objetivo se han utilizado varios métodos. Uno es la desregulación, que consiste en derogar normas heterónomas sobre el trabajo, para abrir, así, espacio a la autorregulación por las partes interesadas. Otro, es el de flexibilizar las normas laborales, es decir, adecuarlas en su formulación a las nuevas realidades y a los nuevos contenidos ideológicos. Un tercer método (...) es el de reducir el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo por la vía doctrinal o jurisprudencial o, simplemente, por la práctica laboral, excluyendo del mismo determinados temas o situaciones (...)*” (Ermida, 2002, p.281).

El mencionado autor plantea una serie de viejos y nuevos cuestionamientos a la noción de subordinación, y señala que existen otros elementos que se emplean para determinar la aplicación del Derecho del Trabajo a una relación jurídica como la ajenidad, la inserción del trabajador en la organización del empresario, o que ello fuese fijado por la autonomía colectiva. Sin embargo, insiste en la importancia de la subordinación como elemento determinante de la relación laboral, afirmando que la definición de subordinación debe tener como centro al sometimiento a la potestad de dirección del empleador, debiendo ser interpretada de manera amplia, agresiva, creativa, a efectos de comprender la simulación, irrealidad y fuga (Ermida, 2002, p.295).

Esta idea de una versión moderna, creativa, de la aplicación de la subordinación, como paradigma delimitador del Derecho del Trabajo resulta de peculiar relevancia en épocas actuales en las que la relación laboral se ha ido

transformando, y en el que fenómenos en los que se cuestiona la existencia de una relación laboral como los grupos de empresas, las redes empresariales o el teletrabajo se han ido expandiendo, merced a la inserción de la tecnología en la vida cotidiana, en general, y en las relaciones laborales en particular, dando origen a nuevas formas de organización del trabajo que rechazan frontalmente la existencia de una relación laboral, como ocurre con las plataformas de servicios que estudiaremos en este artículo.

Es así donde se requiere el empleo de la subordinación, como pilar de la noción de relación laboral para verificar si estas nuevas formas de prestación de servicios caen en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Para ello corresponderá echar mano de un principio del Derecho de Trabajo muy conocido, me refiero al principio de primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad, como lo definió el maestro uruguayo Américo Plá implica que “(...) *en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)*” (Plá, 1998, p.243). En nuestro país, el profesor Javier Neves sostuvo que “(...) *ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil dice que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha formulado el llamado principio de primacía de la realidad (...)*” (Neves, 2000, p.35).

La determinación de la verdadera naturaleza de una relación contractual que vincula a las partes no es un tema reciente pues como lo señaló el Dr. Fermín Garicoits, citado por Plá¹, en un fallo de 28 de diciembre de 1934 emitido como juez de hacienda y de lo contencioso administrativo: “*No es empleador el que debe atribuir la calidad de empleado; ésta surge de la naturaleza de los hechos de la relación jurídica que la configura, independientemente de la interpretación más o menos tendenciosa de los interesados*” (Plá, 1998, 341).

Nuestras autoridades no son ajenas a la aplicación del mencionado principio, el cual es abordado en diversos pronunciamientos por parte de la jurisprudencia

1 PLÁ, op.cit. p.341

tanto constitucional como laboral², e inclusive por los pronunciamientos administrativos emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL³. A manera de ejemplo, de los pronunciamientos señalados, podemos citar a los recaídos en los Expedientes No. 0991-2000-AA/TC, No. 2387-2002-AA/TC, No. 1990-2003-AA/TC, No. 2132-2003-AA/TC-Piura, No. 144-2004-AA/TC, No. 0833-2004-AA/TC, No. 03589-2005-PA/TC, 03146-2012-PA/TC, 03818-2013-PA/TC, o a las ejecutorias de la Corte Suprema No. 19687-2015, LIMA, Casación No. 23369-2021 LIMA, entre otras.

En una ejecutoria relativamente reciente, la Casación No. 23067-2022 Arequipa, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema nos recuerda que el principio de primacía de la realidad se basa en una serie de indicios que permiten la calificación de una relación autónoma como independiente, los cuales pasamos a enumerar:

- (a) Incorporación a una organización jerarquizada, sujeta a la organización de su titular y a sus criterios organizativos.
- (b) Sujeción a la actividad propia de la empresa.
- (c) Potestad del contratante de impartir órdenes, así como de imponer su voluntad a la del trabajador.
- (d) Ejercicio del poder disciplinario.
- (e) Carácter personalísimo de los servicios prestados
- (f) Que la prestación constituya la principal actividad personal del trabajador o se ejecute de forma exclusiva.
- (g) Carácter permanente o continuo de la prestación.
- (h) Sujeción a un horario. Obligación de registrar asistencia.
- (i) Empleo de uniformes.

-
- 2 El artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante “LPCL”) establece que “(...) en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)” La norma citada es muy clara al señalar que independientemente de lo acordado por las partes o suscrito por las mismas en documentos, basta que el servicio sea prestado en forma subordinada, personal y remunerada, para que se presuma la existencia de una relación de trabajo entre las partes.
- 3 El literal 2 del artículo 2 de la Ley No. 28806, Ley General de inspección del Trabajo recoge al principio de primacía de la realidad como uno de los principios ordenadores del sistema de inspección del trabajo.

- (j) Utilización de herramientas proporcionadas por la empresa.
- (k) Obligación de ejecutar diariamente la actividad.
- (l) Existencia de un lugar de prestación de servicios.
- (m) Posibilidad de rechazo de tareas;
- (n) Fijación de precios, rutas, provisión de carteras de clientes
- (o) Repetición de trabajos por defectos, en relación con terceros (ajenidad de mercado). (MURGAS, 2001, p.47).

El Tribunal de SUNAFIL ha desarrollado al principio de primacía de la realidad en la Resolución de Sala Plena No. 006-2022-SUNAFIL/TFL así como en las resoluciones No. 947-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, No. 476-2023-Sunafil/TFL-Primera Sala, entre otras.

Este principio rector del Derecho del Trabajo, que permite dilucidar si nos encontramos ante una relación laboral frente a relaciones formalmente independientes o autónomas podrá emplearse, qué duda cabe, cuando se analice la naturaleza jurídica del vínculo entre el repartidor y la plataforma de servicios, como lo veremos en los acápites que siguen.

67

II. CRITERIO PARA LA APLICACIÓN DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LAS PLATAFORMAS DE SERVICIOS. UNA MIRADA AL DERECHO Y JURISPRUDENCIA COMPARADOS.

Las plataformas de servicios (digitales), autodefinidas como intermediarias entre los proveedores de servicios y sus clientes (consumidores finales) constituyen una manifestación de la “gig economy”, denominada por la doctrina como crowdwork offline específico, el cual implica que un servicio típicamente ejecutado por un trabajador sea asignado hacia un gran número de individuos en forma de convocatoria (Todoli, 2015, p. 3).

Los negocios en los que se presentan estas plataformas de servicios son entre otros, Uber⁴, Cabify⁵ (transporte de pasajeros), Glovo⁶ (reparto de co-

4 <https://www.uber.com/>

5 <https://cabify.com/es>

6 <https://glovoapp.com/>

mida, servicio de courier), Uber eats⁷ (reparto de comida), Rappi⁸ (reparto de comida, correspondencia, bienes en general). Deliveroo⁹ (reparto de comida), FlyCleaners¹⁰ (lavandería), Sharing academy¹¹ (profesores particulares), entre otros casos, algunos de los cuales se encuentran en nuestro país y otros aún no. Cuando el cliente recurre a estas plataformas de servicios lo hace en busca de recibir un servicio específico como el transporte, enseñanza o reparto de comida, y esto es importante pues al dedicarse a una actividad concreta, las plataformas tienen un mayor control sobre sus trabajadores, o prestadores de servicios, en este caso (Todoli, 2015, p. 4).

La pregunta que surge en este caso, y en todos aquellos en los que nos encontramos ante plataformas de servicios es si la actividad que realizan los “proveedores” es autónoma o debe considerarse como subordinada y por ende laboral. Como señalamos anteriormente, el paradigma clásico para determinar la existencia de una relación laboral no resulta en absoluto aplicable a esta actividad.

Como lo hemos señalado en el capítulo previo, es necesario emplear criterios adicionales para realizar el análisis de laboralidad de estos modelos de negocios, recurriendo por ejemplo a la ajenidad, dependencia económica, inserción en organización empresarial, entre otros. Estos elementos son denominados por la doctrina como rasgos sintomáticos de la relación laboral, definiéndose a los mismos como *“un conjunto de elementos de hecho de lo más diversos, que permiten decidir a quién efectúa la calificación, muchas veces indirectamente y por vía de presunción, sobre la existencia de un vínculo de subordinación jurídica, no necesariamente porque sean evidencia de un mando efectivo, sino indicios de la presencia del derecho de mandar y la obligación de obedecer”* (Sanguinetti, 2000, pp. 115 y ss). Algunos de estos rasgos sintomáticos son:

- La incorporación del trabajador en el proceso productivo de la empresa, es decir, estar incorporado en la organización del empleador.
- El lugar de ejecución del contrato.

7 <https://www.ubereats.com/en-US/>

8 <https://www.rappi.com/>

9 <https://deliveroo.co.uk/>

10 <http://flycleaners.com/>

11 <https://sharingacademy.com/en/>

- El cumplimiento de un horario de trabajo.
- La exclusividad, es decir, que solamente preste servicios a una sola persona.
- El control efectivo del trabajador.
- La continuidad y la permanencia.

Es posible que uno solo de estos rasgos sintomáticos no revele necesariamente la existencia de un contrato de trabajo, ya que la mayoría podría explicarse dentro del contexto de una relación autónoma (el cumplimiento de la prestación se efectúa dentro del horario de trabajo porque es necesario el contacto con los trabajadores de la empresa, por ejemplo, en el caso de un auditor independiente, o una relación continua puede ser manifestación de un contrato de locación de servicios), por lo que habrá que recurrir a la conjunción de algunos de estos rasgos pueden servir para determinar la existencia o no de una relación de trabajo (Sanguineti, 2000, pp. 115 y ss). Desde luego que esta nueva actividad de las plataformas de servicios exige mayor sofisticación al momento de realizar el análisis de laboralidad.

Si hacemos un repaso a los parámetros que se emplean en la jurisprudencia comparada para analizar la laboralidad del vínculo jurídico generado entre el repartidor y la plataforma, conviene citar el pronunciamiento en primera instancia recaído en el caso Uber¹², confirmado por la Corte de Apelaciones en noviembre de 2017, el cual utiliza indicios nuevos de laboralidad para concluir que los conductores de Uber del Reino Unido poseen un vínculo laboral con la plataforma de servicios. Entre los argumentos empleados cabe resaltar a los siguientes¹³:

- El hecho que los choferes conducen debajo una marca ajena y que además Uber publicita a su marca, no a los conductores o prestadores de servicios. Se indica en la sentencia que resulta complicado entender la coordinación entre empresas al referirse a Uber y a los conductores. Se trataría de la empresa Uber y los empresarios unipersonales (choferes).

12 Mr. Y Aslam, Mr. J Farrar and Others -V- Uber. 28 October 2016. Case Numbers: 2202551/2015 & Others. Recuperado el 28/12/2018 de: <<https://www.judiciary.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/>>.

13 Recuperado el 27/12/2018 de: <<https://adriantodoli.com/2016/11/02/comentario-a-la-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-los-conductores-de-uber-en-uk/>>.

- La imposibilidad de los conductores de crecimiento en su negocio. Indica la sentencia que, si los autónomos fueran pequeños empresarios, tendrían al menos potenciales posibilidades de crecimiento, hecho que no se presenta en este caso pues el crecimiento dependerá del incremento de horas de actividad de los choferes.
- La plataforma controla información clave para el desarrollo del negocio.
- Uber puede modificar unilateralmente los términos del contrato.
- La sentencia señala que es ridículo el argumento de que en Londres existan 30,000 pequeños empresarios unidos por una única plataforma.

A partir de estos nuevos indicios, y de la aplicación de los clásicos, la judicatura del Reino Unido considera que Uber no posee una relación autónoma con sus conductores.

Otros indicios de laboralidad empleados por la jurisprudencia comparada son los siguientes¹⁴:

- Existencia de un proceso de selección previo al registro del proveedor en la plataforma digital de acuerdo con los criterios de la propietaria de dicha plataforma.
- Libertad del autónomo para aceptar o rechazar el encargo dentro de la plataforma digital donde figura como “disponible” para prestar el servicio.
- Inexistencia de organización empresarial de los usuarios (autónomos), siendo irrelevante en ocasiones la aportación del propio vehículo para la prestación del servicio cuando éste no tiene la importancia suficiente.
- Asistencia “de un modo regular y continuado” a un lugar determinado por la plataforma para prestar el servicio por parte del usuario, así como la habitualidad o continuidad en la prestación de los servicios.
- Establecimiento de rutas y horarios en algunos casos.

14 Recuperado el 17/08/2025 de: <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/08/03/legal/1501757881_175784.html>.

- Existencia de códigos de comportamiento para la prestación y calidad del servicio, incorporando criterios como vestimenta adecuada, procedimientos a seguir ante incidencias, etc.
- Instrucciones para la ejecución y organización de los servicios de acuerdo con procedimientos preestablecidos por la plataforma.
- Imposibilidad de sustituir al prestador del servicio (autónomo) por otros colaboradores o “ayudantes”.
- Sistema de valoraciones del cliente respecto al servicio prestado y posible desconexión de la plataforma en caso de evaluación negativa.

En el numeral siguiente veremos cómo la judicatura de Lima viene aplicando el principio de primacía de la realidad al resolver procesos judiciales cuyas demandas laborales han sido interpuestas por repartidores exigiendo el reconocimiento de una relación laboral.

III. ANÁLISIS DE RESOLUCIONES EMITIDAS EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

En este apartado vamos a pasar revista a los pronunciamientos emitidos por cuatro Juzgados especializados de la Corte Superior de Justicia de Lima y dos Salas Laborales, en concreto a los criterios que se emplean para aplicar el principio de primacía de la realidad.

1. Expediente N.º 11419-2023-1801-JR-LA-13

El Sr. Hugo Grosvin Rondinel Pereda interpuso una demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios por el período del 23 de agosto de 2021 hasta el 27 de noviembre de 2022 contra la empresa JOKR PERU S.A.C. El proceso se ventiló inicialmente ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

Asimismo, el demandante requirió el pago de S/ 37,548,00 por beneficios sociales legales.

El actor afirmó que en su labor como repartidor delivery se encuentra subordinado a la demandada, mientras que la empresa sostuvo lo contrario, fundamentando su posición en lo siguiente:

- (i) La empresa es intermediaria entre clientes y repartidores, a quienes recluta previo cumplimiento de algunos requisitos a fin de garantizar la seguridad del servicio.
- (ii) Los repartidores (riders) eligen cuando prestar los servicios y cuántos pedidos aceptar, hecho que les permite ajustar sus horarios de acuerdo con su conveniencia.
- (iii) Los riders no se encuentran obligados a cumplir un horario impuesto por la empresa. El demandante decidía libremente si aceptaba o no el horario que le proponía una empresa tercera, teniendo la posibilidad de cambiarlo.
- (iv) Una tercera empresa, que gestiona el servicio de traslado de productos entre los riders registrados, propone franjas de atención a través del aplicativo Shyftplan. El rider puede aceptar o no el horario propuesto, pudiendo inclusive proponer a la empresa tercera una franja de atención diferente.
- (v) El rider tenía la posibilidad de no acudir a prestar servicios o desconectarse, pese a haber aceptado la franja horaria sin necesidad de justificar su incumplimiento.
- (vi) No era obligatorio para el demandante utilizar la indumentaria que cuenta con los logotipos de la empresa, pues ello se derivaba de un acuerdo de carácter civil que implica la prestación de un servicio de publicidad a cambio de una contraprestación. Su objetivo era posicionar al aplicativo.
- (vii) El teléfono inteligente (*smartphone*) y el vehículo para prestar el servicio eran de propiedad del demandante, quien asumía los gastos relacionados con su funcionamiento.

La sentencia de primera instancia formula una serie de argumentos para declarar fundada la demanda, de los cuales cabe poner de relieve a los siguientes:

- Aproximación al principio de primacía de la realidad (fundamento jurídico No. 3): La sentencia cita al Informe V de la Oficina Interna-

cional del Trabajo sobre “el ámbito de la relación de trabajo” adoptado en la 91ava reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo llevada a cabo el año 2003, señalando textualmente que: “(ii) *Para verificar si existe o no existe una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos que efectivamente convinieron y cumplieron las partes, y no por la denominación que hayan dado al contrato*”. Queda claro que la sentencia invoca al principio de primacía de la realidad, y así lo confirma cuando en el mismo fundamento señala que, “(...) *lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de primacía de la realidad (...)*”.

- Rasgos de laboralidad en plataformas de servicios (fundamentos jurídicos No. 5, 8, 9 y 10): La sentencia comparte lo resuelto en un pronunciamiento de la Corte Constitucional de Colombia sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad. Luego en el fundamento jurídico No. 8 cita a la sentencia No. 805/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español sobre plataformas de servicios, en la que se señala que, “(...) *la calificación de la relación laboral ha de hacerse en cada caso concreto en atención a los indicios existentes valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio*”.

En el mismo fundamento cita a las Sentencias No. 1155/2019, No. 11223/19 y No. 68/20 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, las cuales plantean que una problemática compleja como la que se presenta en las plataformas de servicios exige la adaptación de los estándares clásicos del derecho del trabajo a los avances tecnológicos.

Posteriormente, en el fundamento jurídico No. 9 cita rasgos de laboralidad de las plataformas de servicios planteados por la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ y el Tribunal Constitucional Peruano¹⁶ que pasamos a resumir:

- La relación existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución.

15 La sentencia toma parte de esta argumentación del Informe V (1) sobre la relación de trabajo, quinto punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, año 2006.

16 Fundamento 24 de la STC No. 03917-2012-PA/TC.

- El carácter personal y retribuido de los servicios ejecutados, conforme a las tarifas fijadas unilateralmente por la empresa
- La dependencia responde al hecho que el prestador de servicios ejecutó sus actividades dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, por cuanto: a) la empresa es la titular de la plataforma digital y sus aplicaciones informáticas, sin las cuales no es posible prestar el servicio; b) en la fijación del precio de los servicios el prestador no tiene participación alguna, siendo la empresa quien unilateralmente lo decide, al igual que el precio que ofrece a los usuarios finales; c) el prestador debe atenerse estrictamente a las instrucciones que imparte la empresa, en cuanto a tiempos de entrega; d) la empresa, en razón al sistema de geolocalización instalado, ejerce un control efectivo y continuo sobre la actividad que el mismo desempeña; e) el prestador está sometido a una evaluación diaria de sus servicios; y f) el prestador de servicios no es titular de una actividad autoorganizada, sino que presta servicios dirigidos por la empresa que los recibe y se beneficia de ellos.
- La enorme importancia económica de la plataforma digital propiedad de la demandada que representa su marca como seña de identidad en el mercado y constituye, a su vez, la herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación tanto a los comercios asociados y los usuarios finales.
- El aporte del prestador es limitado (teléfono móvil, motocicleta o bicicleta).
- Existe ajenidad en los riesgos, al ser exclusivamente asumido por el titular de la plataforma virtual sin que la falta de percepción de un pago por un servicio no dado, lo desvirtúe. Este indicio tampoco es desvirtuado por la responsabilidad que se suele imponer por los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte, que sean consecuencia de actos negligentes o imprudentes del prestador del servicio.

Y en el fundamento jurídico 10, la sentencia cita diversas resoluciones emitidas por el Tribunal Supremo Español (sentencias No. 3394/2015, 3595/2015, 3389/2015, 3008/2017) que fijan lineamientos generales para la prevalencia de la realidad frente a los hechos.

- Análisis del caso concreto (fundamentos jurídicos No. 11. 12 y 13):
El Juez señala que la empresa demandada no cuestiona los servicios personales prestados por el demandante, lo que permitiría la aplicación de la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo¹⁷, sin embargo, detalla los siguientes indicios de laboralidad a partir de lo manifestado por la demandada:
 - El demandante forma parte de la estructura organizativa y funcional de la empresa demandada pues sin la ejecución de sus labores de repartidor no podría desarrollarse y cumplirse con la actividad comercial de aquella.
 - La organización, gestión y dominio del servicio de entrega es exclusivamente de cargo de la empresa pues a través de su aplicación móvil o plataforma en línea fija los costos y precios del servicio, identifica y selecciona a sus usuarios (consumidores finales) y establece las zonas de reparto, incluso somete a evaluación de sus usuarios (consumidores finales) el servicio de reparto prestado por sus riders.
 - Las labores de repartidor que desarrollaba el demandante eran ejecutadas en el entorno de la organización empresarial de la demandada pues no cuenta con una organización empresarial propia, por lo que el riesgo empresarial es asumido por la empresa demandada (ajenidad en los riesgos).
 - Lo abonado por los clientes se incorpora directa e inmediatamente en la esfera patrimonial de la demandada (ajenidad en los frutos).
 - El aporte por parte del demandante del teléfono celular (smartphone) o de su propio medio de transporte, o la asunción de gastos son irrelevantes en términos económicos pues lo determinante es la actividad personal del rider.
 - La ropa o indumentaria proporcionada por la demandada y el logo que utilizaba el demandante también son signos de depen-

17 Artículo 23.2: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

dencia habida cuenta de la ejecución de sus servicios como parte de la organización empresarial de la demandada que es la que asume la gestión, dominio y organización de sus servicios.

- La supuesta ausencia de jornada y horario preestablecido no desvirtúa lo señalado.
- La posibilidad del demandante de aceptar o rechazar el pedido tampoco puede enervar el carácter subordinado de sus servicios, pues este supuesto esquema de libertad de elección no soslaya el dominio de la demandada en la organización de sus labores.
- La empresa demandada tiene el absoluto y privativo dominio del sistema de negocio, al administrar y gestionar los pedidos, autorizar a los clientes finales, establecer el precio del servicio, la forma de pago y la contraprestación de los riders entre ellos del demandante lo que descarta que la demandada resulte una mera intermediaria en tanto los consumidores finales son sus clientes y no de los riders.

Añade la sentencia que, en base a lo señalado y partiendo de los criterios expuestos por el Tribunal Supremo Español en la sentencia No. 68/20, queda evidenciado:

- Que la empresa demandada ostenta de la titularidad la organización del servicio productivo de reparto ejecutado por el demandante en su condición de rider y por tanto es la titular de la estructura esencial para su ejecución.
- Se vale de que los riders cumplan con la labor de reparto sin contar con una organización empresarial propia e independiente, sino integrado e inmersos dentro de su estructura empresarial bajo los designios, instrucciones y lineamientos proyectados a partir de la aplicación móvil o plataforma en línea.
- La empresa fija además el precio y las condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para su prestación.
- La demandada controla todo el proceso del servicio productivo de reparto en la medida que el demandante no organiza autónomamente la ejecución de sus servicios, no negocia precios o condiciones, ni recibe de los consumidores finales su contrapres-

tación, sino que se sujeta a la facultad de dirección y control que ejerce la demandada como clara expresión de su poder de dependencia y subordinación.

- La empresa apela la sentencia por lo que expediente es derivado a la Séptima Sala Laboral, cuyo fallo fue emitido el 15 de enero de 2025, que confirma la sentencia emitida en primera instancia.
- La Sala Laboral fundamenta su posición en:
- Sostener que existe una nueva modalidad de contratación laboral de prestación de servicios mediante las plataformas digitales (aplicativo), dando origen a modernos indicios de laboralidad en el contexto de la plataforma antes referida, aspecto que debe estar dispuesto al cambio y a las modernas formas de prestaciones, “(...) *ello ante los cambios constantes que el Derecho del Trabajo sufre con las nuevas formas de comercio, la globalización, la tecnología; las cuales modifican la estructura laboral, superando los elementos tradicionales de laboralidad y permitiendo la determinación nuevos indicios de laboralidad, así como la transformación a un nuevo tipo de subordinación bajo el ámbito virtual a los cuales se encuentran sometidos los riders (...)*” (fundamento jurídico No. 21).
- Análisis del caso concreto (fundamentos jurídicos No. 26, 27, 30 y 13): La Sala afirma que se encuentra acreditada la prestación personal de servicios por parte del rider, y que la misma es remunerada. En cuanto a la subordinación, el Colegiado parte de la premisa de aplicar una nueva concepción de subordinación para los riders debido a los constantes cambios del Derecho del Trabajo en el que se hace referencia a la dependencia económica de las partes al prestar el servicio.
- Añade que en la relación entre el rider y la empresa demandada se evidencia una relación laboral subordinada, a partir de la verificación de los hechos siguientes:
 - Para iniciar la prestación de sus servicios, el demandante, debía necesariamente pasar por un proceso de selección (convocatoria), en el que debía adjuntar una serie de documentos requeridos por la empresa; servicios que además los debía realizar de manera personalísima.

- En la ejecución de servicios, el demandante siempre dependía de la demandada, pues si bien debía contar con una motocicleta, la autorización del SAT, tener un celular para el uso del aplicativo; y encargarse de su mantenimiento, sólo la empresa tenía la posibilidad de conseguir a los clientes, sólo ella tenía la facultad de fijar o pactar los precios del producto y los costos del servicio de traslado o delivery; sólo ella cobraba dichos costos; pues nunca el rider tenía dicha posibilidad o facultad; y finalmente, era la empresa la que entregaba la contraprestación al rider por sus servicios.
- La empresa organiza, gestiona y domina el servicio de entrega, pues mediante su aplicativo, esta fija los precios del servicio, identifica y selecciona a los consumidores finales y establece las zonas de reparto. Incluso somete a evaluación de sus usuarios (consumidores finales) el servicio de reparto prestado por sus riders.
- El demandante prestaba sus servicios en los turnos que eran determinados por la aplicación manejada por la demandada. Y, si bien el demandante podía aceptar el pedido, como lo sostiene la empresa, dicho aspecto tampoco puede enervar que los servicios del repartidor estaban sujetos al dominio ejercido por la empresa en la organización de sus labores.
- Las labores de repartidor desarrollados por el demandante en su calidad de rider, eran ejecutados necesaria y exclusivamente dentro del entorno de la organización empresarial de la demandada, al no existir el más mínimo indicador que refleje que el demandante tuviera una organización empresarial propia que se engarce con la organización y plataforma de la demandada; lo que evidencia, que el demandante no asumía ningún riesgo empresarial (ajenidad en los riesgos).
- El inicio de la prestación de servicios del demandante y que coincide con el inicio real de la jornada laboral, se producía en el momento preciso, en que se realizaba el ingreso por el demandante al sitio de conexión digital o en la plataforma. Una vez ingresando a dicho sitio, que correspondía a la zona de reparto,

el demandante debía activar su aplicativo para que se iniciara la asignación de los pedidos, y con ello se iniciaba el control sobre la ubicación en tiempo real del demandante, control que se mantenía durante todo el desarrollo de la jornada laboral diaria.

- Los pagos abonados por los clientes se incorporan directa e inmediatamente en la esfera de dominio jurídico y patrimonial de la demandada, quien es la que percibe los frutos de los servicios ejecutados por sus riders (ajenidad en los frutos).
- El requerimiento de contar con su teléfono celular (smartphone) o su propio medio de transporte (motocicleta); y asumir los gastos por el uso de dichos medios para la ejecución de sus servicios; no pueden ser calificados como rasgos de autonomía o independencia pues adolecen de relevancia económica suficiente para determinar la naturaleza autónoma de los servicios del demandante. La demandada es la que ha realizado la inversión mayor para la implementación de la plataforma digital que es de su propio y exclusivo uso y manejo;
- Los servicios del demandante se limitaban a efectuar los reparos, los que debían ser realizados en los puntos o lugares determinados por la demandada; y en los tiempos igualmente pactados por la demandada; y en todo caso, asumiendo la demandada la responsabilidad frente a los problemas o inconvenientes que pudieran surgir o darse con los clientes.
- La prestación efectiva de los servicios del demandante, se realizaban, según los turnos o programaciones horarias, determinadas por la empresa demandada.
- El demandante debía utilizar necesariamente una casaca con el logo de la demandada.
- El demandante, no tenía ninguna facultad y menos libertad para fijar el valor o el costo por el servicio del reparto o sobre las condiciones en las que debía cumplirse tal servicio.
- La demandada es quien tiene el absoluto y privativo dominio de todo el sistema de negocio, al administrar y gestionar los pedidos, autorizar a los clientes finales, establecer el precio del servicio, determinar la forma de pago y la contraprestación de los

riders entre ellos del demandante, por lo que no es cierto que fuese una intermediaria.

- La Sala manifiesta que en este caso se presentan nuevos indicios de laboralidad que permiten establecer la existencia de una vinculación de carácter laboral entre las partes como el hecho que la empresa fije una franja horaria para que el repartidor preste el servicio, la necesidad de que exista el aplicativo digital para que el rider preste sus servicios, la exclusividad en los servicios, el control de la información de precios, calidad, pagos y clientes por la plataforma, y la manera como se ejecuta la actividad del rider.

Es importante precisar que el expediente bajo análisis no se elevó a la Corte Suprema pues mediante resolución No. 13 de fecha 7 de marzo de 2025, se declaró inadmisile el recurso de casación y por ende consentida la sentencia de vista. Ello en razón a que el trasfondo económico de la pretensión de desnaturalización del contrato de locación de servicios no supera las 500 Unidades de Referencia Procesal (URP) fijado como monto mínimo para que fuese admisible el recurso de casación en aplicación de la Ley No. 31699.

80

A la fecha el proceso se encuentra en etapa de ejecución de sentencia.

2. Expediente N.º 3278-2023-1801-JR-LA-03

El Sr. Juan Oswaldo Quispe Pillco interpuso una demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios por el período del 01 de noviembre de 2021 hasta el 31 de octubre de 2022 contra la empresa JOKR PERU S.A.C. El proceso se ventiló inicialmente ante el Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

Asimismo, el demandante requirió el pago de S/ 20,034.38 por beneficios sociales legales.

El actor afirmó que en su labor como repartidor delivery se encontraba subordinado a la demandada, mientras que la empresa sostuvo lo contrario, fundamentando su posición en lo siguiente:

- (i) La empresa es intermediaria entre clientes y repartidores.

- (ii) Los repartidores (riders) eligen cuando prestar los servicios y cuántos pedidos aceptar, hecho que les permite ajustar sus horarios de acuerdo con su conveniencia.
- (iii) Los riders no se encuentran obligados a cumplir un horario impuesto por la empresa. El demandante decidía libremente si aceptaba o no el horario que le proponía una empresa tercera, teniendo la posibilidad de cambiarlo.
- (iv) Una tercera empresa, que gestiona el servicio de traslado de productos entre los riders registrados, propone franjas de atención. El rider puede aceptar o no el horario propuesto, pudiendo cambiarlo en función con sus necesidades y criterios.
- (v) El rider tenía la posibilidad de no acudir a prestar servicios o desconectarse, pese a haber aceptado la franja horaria sin necesidad de justificar su incumplimiento.
- (vi) No era obligatorio para el demandante utilizar la indumentaria que cuenta con los logotipos de la empresa, pues ello se derivaba de un acuerdo de carácter civil que implica la prestación de un servicio de publicidad a cambio de una contraprestación. Su objetivo era posicionar al aplicativo.

La sentencia de primera instancia declara infundada la demanda. Para ello en el fundamento jurídico 6.5 reconoce que la prestación de servicios del repartidor es personal y remunerada.

Sobre la subordinación (fundamento jurídico 6), el Juez señala los medios de prueba que sustentan su fallo, concretamente, (i) fotografías del demandante usando el uniforme con logo de la empresa, (ii) veinte capturas de turnos de trabajo (delivery) donde se aprecia los servicios de delivery asignados al demandante verificándose un marco de tiempo en el cual puede realizar sus servicios, (iii) correos electrónicos emitidos por el personal de la empresa demandada y dirigidos al demandante donde le informan los pagos que se realizaban precisando horas totales, horas pagables, no pagables, (iv) flujograma del proceso productivo de despacho de productos en el que advierte que el rider puede aceptar o no el pedido, (v) informe de actuaciones inspectivas de investigación en la que se consigna que no fue posible determinar una relación laboral entre el demandante

y el demandado, (vi) partida literal donde se verifica que el demandante cuenta con tres vehículos, entre ellos una moto.

A partir del análisis de los medios de prueba, el Juez de primera instancia concluye:

- Que los servicios prestados por el demandante como motorizado no constituían una prestación de servicios directa pues la empresa opera como intermediadora entre los comercios y los motorizados a través de un aplicativo digital.
- El demandante no ha acreditado el poder de dirección de la demanda sobre el desarrollo de sus servicios, pues no se evidencia que le señale como desarrollarlos, ni tampoco que ejerza algún poder sancionador.
- Adicionalmente, el demandante podía negarse a realizar el servicio.
- El demandante tenía la facultad de decidir si aceptaba o no el pedido y ello no acarreaba consecuencia alguna.
- La empresa fijaba marcos de horarios en los cuales el demandante podía ejercer el servicio, pudiendo disponer el que mejor le parecía, lo cual no suponía sujeción a horario de trabajo.
- El hecho que el demandante usara la casaca con el logo de la empresa no genera relación laboral, siendo razonable que los motorizados se los identifique frente al cliente final. Tampoco existe prueba que se le obligaba a usarlos.
- El demandante era el que asumía las herramientas para prestar el servicio como el celular o la moto, así como el SOAT y la gasolina.
- Puede ocurrir que las plataformas digitales encubran o disfracen contratos de trabajo para eludir beneficios laborales, pero ello debe ser analizado en cada caso concreto.
- En este caso el demandante invoca la presunción de laboralidad, pero la demandada ha acreditado la independencia en la ejecución de los servicios por parte del actor.

La parte demandante apela la sentencia por lo que expediente es derivado a la Séptima Sala Laboral, cuyo fallo fue emitido el 6 de mayo de 2025, el cual revoca la sentencia emitida en primera instancia y declara fundada la demanda.

La Sala Laboral reitera, de manera idéntica lo señalado en el fundamento jurídico No. 21 de su pronunciamiento recaído en el Expediente No. 11419-2023-1801-JR-LA-13, al afirmar que existe una nueva modalidad de contratación laboral de prestación de servicios mediante las plataformas digitales (aplicativo), la cual genera modernos indicios de laboralidad, aspecto que debe estar dispuesto al cambio y a las modernas formas de prestaciones.

- Análisis del caso concreto (fundamentos jurídicos No. 25, 26, 27, 30 y 33): El Tribunal afirma que se encuentra acreditada la prestación personal de servicios por parte del rider, los mismos que son remunerados. En cuanto a la subordinación, el Colegiado nuevamente (al igual que el pronunciamiento mencionado en el acápite previo) parte de la premisa de aplicar una nueva concepción de subordinación para los riders debido a los constantes cambios del Derecho del Trabajo en el que se hace referencia a la dependencia económica de las partes al prestar el servicio.
- Añade que en la relación entre el rider y la empresa demandada se evidencia una relación laboral subordinada, a partir de la verificación de los hechos siguientes, los cuales son idénticos a los ya señalados en el Expediente No. 11419-2023-1801-JR-LA-13:
 - Para iniciar la prestación de sus servicios, el demandante, debía necesariamente pasar por un proceso de selección (convocatoria), en el que debía adjuntar una serie de documentos requeridos por la empresa; servicios que además los debía realizar de manera personalísima.
 - En la ejecución de servicios, el demandante siempre dependía de la demandada, pues si bien debía contar con una motocicleta, la autorización del SAT, tener un celular para el uso del aplicativo; y encargarse de su mantenimiento, sólo la empresa tenía la posibilidad de conseguir a los clientes, sólo ella tenía la facultad de fijar o pactar los precios del producto y los costos del servicio de traslado o delivery; sólo ella cobraba dichos costos; pues nunca el rider tenía dicha posibilidad o facultad; y finalmente, era la empresa la que entregaba la contraprestación al rider por sus servicios.

- La empresa organiza, gestiona y domina el servicio de entrega, pues mediante su aplicativo, esta fija los precios del servicio, identifica y selecciona a los consumidores finales y establece las zonas de reparto. Incluso somete a evaluación de sus usuarios (consumidores finales) el servicio de reparto prestado por sus riders.
- El demandante prestaba sus servicios en los turnos que eran determinados por la aplicación manejada por la demandada. Y, si bien el demandante podía aceptar el pedido, como lo sostiene la empresa, dicho aspecto tampoco puede enervar que los servicios del repartidor estaban sujetos al dominio ejercido por la empresa en la organización de sus labores.
- Las labores de repartidor desarrollados por el demandante en su calidad de rider, eran ejecutados necesaria y exclusivamente dentro del entorno de la organización empresarial de la demandada, al no existir el más mínimo indicador que refleje que el demandante tuviera una organización empresarial propia que se engarce con la organización y plataforma de la demandada; lo que evidencia, que el demandante no asumía ningún riesgo empresarial (ajenidad en los riesgos).
- El inicio de la prestación de servicios del demandante y que coincide con el inicio real de la jornada laboral, se producía en el momento preciso, en que se realizaba el ingreso por el demandante al sitio de conexión digital o en la plataforma. Una vez ingresando a dicho sitio, que correspondía a la zona de reparto, el demandante debía activar su aplicativo para que se iniciara la asignación de los pedidos, y con ello se iniciaba el control sobre la ubicación en tiempo real del demandante, control que se mantenía durante todo el desarrollo de la jornada laboral diaria.
- Los pagos abonados por los clientes se incorporan directa e inmediatamente en la esfera de dominio jurídico y patrimonial de la demandada, quien es la que percibe los frutos de los servicios ejecutados por sus riders (ajenidad en los frutos).
- El requerimiento de contar con su teléfono celular (smartphone) o su propio medio de transporte (motocicleta); y asumir los

gastos por el uso de dichos medios para la ejecución de sus servicios; no pueden ser calificados como rasgos de autonomía o independencia pues adolecen de relevancia económica suficiente para determinar la naturaleza autónoma de los servicios del demandante. La demandada es la que ha realizado la inversión mayor para la implementación de la plataforma digital que es de su propio y exclusivo uso y manejo;

- Los servicios del demandante se limitaban a efectuar los reparos, los que debían ser realizados en los puntos o lugares determinados por la demandada; y en los tiempos igualmente pactados por la demandada; y en todo caso, asumiendo la demandada la responsabilidad frente a los problemas o inconvenientes que pudieran surgir o darse con los clientes.
 - La prestación efectiva de los servicios del demandante, se realizaban, según los turnos o programaciones horarias, determinadas por la empresa demandada.
 - El demandante debía utilizar necesariamente una casaca con el logo de la demandada.
 - El demandante, no tenía ninguna facultad y menos libertad para fijar el valor o el costo por el servicio del reparto o sobre las condiciones en las que debía cumplirse tal servicio.
 - La demandada es quien tiene el absoluto y privativo dominio de todo el sistema de negocio, al administrar y gestionar los pedidos, autorizar a los clientes finales, establecer el precio del servicio, determinar la forma de pago y la contraprestación de los riders entre ellos del demandante, por lo que no es cierto que fuese una intermediaria.
- La Sala manifiesta que en este caso se presentan nuevos indicios de laboralidad que permiten establecer la existencia de una vinculación de carácter laboral entre las partes como el hecho que la empresa fije una franja horaria para que el repartidor preste el servicio, la necesidad de que exista el aplicativo digital para que el rider preste sus servicios, la exclusividad en los servicios, el control de la información de precios, calidad, pagos y clientes por la plataforma, y la manera como se ejecuta la actividad del rider.

Al igual que lo sucedido con el Expediente No. 11419-2023-1801-JR-LA-13, la Sala declaró inamisible el recurso de casación pues el el trasfondo económico de la pretensión de desnaturalización del contrato de locación de servicios no supera las 500 Unidades de Referencia Procesal (URP) fijado como monto mínimo para que fuese admisible el recurso de casación en aplicación de la Ley No. 31699.

El proceso también se encuentra en etapa de ejecución de sentencia.

3. Expediente N.º 3318-2023-1801-JR-LA-09

El Sr. Félix Alberto Bautista Valerio interpuso una demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios por el período del 09 de febrero de 2022 hasta el 26 de enero de 2023 contra la empresa JOKR PERU S.A.C. El proceso se ventiló inicialmente ante el Vigésimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

Asimismo, el demandante requirió el pago de S/ 21,2019.19 por beneficios sociales legales.

El actor afirmó que en su labor como repartidor delivery se encontraba subordinado a la demandada, mientras que la empresa sostuvo lo contrario, fundamentando su posición mediante argumentos similares a los señalados en los numerales anteriores.

La sentencia de primera instancia declara **infundada** la demanda, basándose en lo siguiente:

- La prestación personal de servicios por parte del demandante y la remuneración que percibía como contraprestación quedan acreditadas en autos.
- Para la ejecución de los servicios el demandante utilizaba su propia movilidad, asumiendo los costos que genera la moto, como la gasolina, el SOAT y el mantenimiento.
- El demandante no ha realizado turnos seguidos, pues hay días en los que no ha prestado servicios o lo ha efectuado en horarios distintos.

- No han existido sanciones ni descuentos por la falta de labor durante algunos días, lo que evidenciaría que el demandante es quien determina cuándo trabajar o cuándo no hacerlo.
- Se confirma que el demandante contaba con la potestad de aceptar o rechazar los pedidos a su entera discreción sin la obligación de completar un determinado número de pedidos ni laborar una cantidad de horas al día o días durante la semana.
- Su retribución no era fija mensual sino variable en base a los pedidos que decidía realizar el demandante.

Habiendo el demandante interpuesto recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, el expediente se elevó a la 4ta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, cuyo colegiado revocó dicho pronunciamiento, declarando fundada la demanda. Los argumentos de la Sala van en el siguiente orden:

- La Sala reconoce la prestación personal de servicios remunerados por parte del repartidor a favor de la demandada.
- Luego, en su fundamento jurídico 18, reconoce que aún existe controversia en torno a la naturaleza laboral de la relación existente el repartidor y la plataforma, pero considera que la controversia puede resolverse aplicando el principio de primacía de la realidad.
- Análisis del caso concreto (fundamentos jurídicos 24-32):
 - De las capturas del aplicativo Shyftplan se advierte que los turnos ya estaban establecidos.
 - Las conversaciones efectuadas por mensajería whatsapp evidencian que la demandada daba indicaciones al demandante de cómo proceder ante posibles incidencias, por ejemplo, explicar al cliente lo que sucedió, disculparse, o indicarle que otro motorizado le llevaría el producto.
 - Existe otro mensaje empleando el aplicativo whatsapp en el que se advierte que la empresa consultó al demandante si un domingo podía realizar “horas extras de 5:00 p.m. a 9:00 p.m.”, lo cual no guarda coherencia con una locación de servicios.

- Y adicionalmente un mensaje de whatsapp en el cual la empresa envía al demandante un documento en el que se refiere al “equipo entregado para el trabajo”. La Sala afirma que analizado conjuntamente con fotografías se concluye que la empresa proporcionó al demandante materiales con la publicidad de su marca como la mochila que portaba.
- El hecho que el demandante empleara su moto para prestar sus servicios no determina que su actividad fuese autónoma.
- Lo señalado lleva a la Sala a considerar que:
 - ▶ La plataforma organizaba y dirigía la prestación de servicios del demandante.
 - ▶ La demandada controla la marca bajo la cual opera, su aplicación informática y toda información derivada de ella.
 - ▶ Al repartidor se le explicaba la tarea a realizar, se le proporcionaba el acceso a los medios de trabajo y se le supervisaba.

88

A diferencia de los expedientes previos, la 4ta Sala Laboral, mediante resolución de fecha 26 de marzo de 2025 admitió el recurso de casación, encontrándose a la fecha el expediente en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (Casación 12454-2025) pendiente de ser calificado.

4. Expediente N.º 11419-2023-1801-JR-LA-13

El Sr. Pedro Pablo Flores Landaeta interpuso una demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios por el período del 04 de octubre de 2021 hasta el 24 de abril de 2023 contra la empresa JOKR PERU S.A.C. e INRETAIL PERÚ CORP¹⁸. El proceso se ventiló inicialmente ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

Asimismo, el demandante requirió el pago de S/ 27,289.73 por beneficios sociales legales.

18 Excluida del proceso al haberse amparado su excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva

El actor afirmó que en su labor como repartidor delivery se encontraba subordinado a la demandada, mientras que la empresa sostuvo lo contrario, fundamentando su posición mediante argumentos similares a los señalados en los numerales anteriores.

La sentencia de primera instancia declara **fundada** la demanda, basándose en lo siguiente:

- En su fundamento jurídico 26, reconoce que aún existe controversia en torno a la naturaleza laboral de la relación existente el repartidor y la plataforma, pero considera que la controversia puede resolverse aplicando el principio de primacía de la realidad.
- En los fundamentos 29 y 30 sostiene que han sido acreditados tanto la prestación personal de servicios por parte del demandante a favor de la demandada, así como la retribución pagada por esta.
- Análisis del caso concreto (fundamentos jurídicos 31-36):
 - De las cláusulas 6.1 y 6.7 del contrato de locación de servicios se desprende que la demandada ejerce control en el cumplimiento de las funciones del repartidor, y que no quedaba al libre albedrío del demandante el uso de su dispositivo móvil¹⁹.
 - La cláusula 3.6 del contrato suscrito entre las partes señalaba que la empresa proporcionaría por única vez elementos de identificación de su marca al demandante a efectos que los clientes de la empresa lo identifiquen como repartidor autorizado. En esa medida, le entrega polos, casacas, gorras, mascarillas, lanyards, musleras, mochila, banquito atomizador, precisándose que estos eran de propiedad de la demandada, debiendo solo ser usados al prestar el servicio.
 - Los turnos de servicio debían ser coordinados con la empresa demandada.
 - Existen pantallazos de mensajes de whatsapp en los que se evidencian coordinaciones respecto al horario del demandante y

19 Si leemos con cuidado la cita de la cláusula 6.7 esta señala que “el locador se encuentra prohibido de ofrecer su correo electrónico, número telefónico o cualquier dato de contacto personal (aun cuando le fuera solicitado) a un cliente”

realización de horas; debiendo usar la indumentaria entregada por la demandada.

En razón a la apelación de la sentencia formulada por el demandado, expediente se ha elevado a la 2da Sala Laboral de Lima. La audiencia de vista de la causa ha sido fijada para el día 10 de diciembre de 2025 a las 8.40 a.m. Luego de dicha fecha se podrá conocer lo que resolvió la Sala Superior en este proceso.

En resumen, la Cuarta y la Séptima Sala Laboral de Lima, para determinar que la prestación de servicios del repartidor es subordinada (Expedientes No. 03318-2023-0-1801-JR-LA-09, No. 21956-2022-0-1801-JR-LA-02 y No. 03278-2023-0-1801-JR-LA-03), en aplicación del principio de primacía de la realidad han hecho suyos los siguientes indicios:

- La empresa identifica y selecciona a los consumidores finales y establece las zonas de reparto. Incluso somete a evaluación de sus usuarios (consumidores finales) el servicio de reparto prestado por sus riders.
- La empresa tenía la facultad de fijar o pactar los precios del producto y los costos del servicio de traslado o delivery. Sólo ella cobraba dichos costos.
- El repartidor prestaba sus servicios en los turnos que eran determinados por la aplicación manejada por la demandada. Y, si bien el repartidor podía aceptar el pedido, dicho aspecto tampoco enerva que los servicios del repartidor estaban sujetos al dominio ejercido por la empresa en la organización de sus labores.
- No existía el más mínimo indicador que refleje que el repartidor tuviera una organización empresarial propia que se engarce con la organización y plataforma de la demandada; lo que evidencia que el repartidor no asumía ningún riesgo empresarial (ajenidad en los riesgos).
- La plataforma controlaba la ubicación en tiempo real del repartidor, control que se mantenía durante todo el desarrollo de la jornada laboral diaria.
- Los pagos abonados por los clientes se incorporan directa e inmediatamente en la esfera de dominio jurídico y patrimonial de la deman-

dada, quien es la que percibe los frutos de los servicios ejecutados por sus riders (ajenidad en los frutos).

- La demandada asume la responsabilidad frente a los problemas o inconvenientes que pudieran surgir o darse con los clientes (ajenidad en los riesgos).
- El repartidor debía utilizar necesariamente una casaca con el logo de la demandada.
- Los servicios del rider son exclusivos.
- La empresa controla la marca bajo la cual opera, su aplicación informática y toda información derivada de ella.
- Se ha evidenciado la existencia de conversaciones por mensajería whatsapp evidencian que la demandada daba indicaciones al demandante de cómo proceder ante posibles incidencias, entregaba equipos de trabajo o solicitaba la realización de “horas extras”.

Por su parte, los Juzgados que desestimaron la demanda en primera instancia (19 y 22 Juzgados Especializados de Trabajo de Lima) basaron su análisis, al considerar la inexistencia de subordinación en las relaciones jurídicas entabladas entre los demandantes y las plataformas de servicios en base a lo siguiente:

- (i) Los servicios prestados por el repartidor como motorizado no constituían una prestación de servicios directa pues la empresa opera como intermediadora entre los comercios y los motorizados a través de un aplicativo digital.
- (ii) El repartidor no ha acreditado el poder de dirección de la demanda sobre el desarrollo de sus servicios, pues no se evidencia que le señale como desarrollarlos, ni tampoco que ejerza algún poder sancionador
- (iii) El rider podía negarse a realizar el servicio.
- (iv) No han existido sanciones ni descuentos por la falta de labor durante algunos días, lo que evidenciaría que el demandante es quien determina cuándo trabajar o cuándo no hacerlo.
- (v) El repartidor tenía la facultad de decidir si aceptaba o no el pedido y ello no acarrearba consecuencia alguna.

- (vi) La empresa fijaba marcos de horarios en los cuales el demandante podía ejercer el servicio, pudiendo el rider disponer el que mejor le parecía, lo cual no suponía sujeción a horario de trabajo.
- (vii) El hecho que el repartidor usara la casaca con el logo de la empresa no genera relación laboral, siendo razonable que los motorizados se los identifique frente al cliente final. Tampoco existe prueba que se le obligaba a usarla.
- (viii) El repartidor era quien asumía las herramientas para prestar el servicio como el celular o la moto, así como el SOAT y la gasolina.
- (ix) Su retribución no era fija mensual sino variable en base a los pedidos que decidía realizar el repartidor.

Como se advierte el debate aun está dividido pero no es menos cierto que los magistrados que han fallado a favor de considerar al vínculo entre el repartidor y la plataforma como laboral, han tomado pautas de la jurisprudencia comparada, lo cual nos permite afirmar que existe la idea, en sede judicial, de que resultan insuficientes los parámetros clásicos para calificar a una relación como laboral sino que por el contrario, al encontrarnos ante una relación jurídica muy distinta al vínculo laboral tradicional, se requiere una mirada distinta del caso bajo análisis.

IV. CONCLUSIONES

Los pronunciamientos judiciales abordados en el acápite previo del presente artículo evidencian que no existe uniformidad en la calificación de la actividad ejecutada por el repartidor o rider como subordinada o autónoma pues existen elementos a considerar por ambas posiciones jurídicas. Los Jueces emplean el principio de primacía de la realidad para validar si nos encontramos ante una relación laboral o autónoma, realizando evaluaciones en cada caso en específico, lo cual puede llevar a pronunciamientos distintos en base a la manera en que se evalúen los medios de prueba aportados al proceso.

Esta indeterminación podría superarse con la emisión de una norma que zanje la discusión y que tome partido por una u otra posición, o por ambas

como ocurre en Chile²⁰ o en Uruguay²¹. La diferencia entre nuestro país y los citados consiste en que contamos con una alta tasa de informalidad laboral que nos llevaría a evaluar la conveniencia de proteger laboralmente a los repartidores o si se comienza por otros sectores de la economía.

Ha habido algunos intentos por regular a las plataformas de servicios desde lo laboral, como el Proyecto de Ley No. 4144/2018-CR, No. 4243/2018-CR, No. 5192/2020-CR, No. 1536/2021-CR así como un reciente dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso que agrupaba a cuatro (4) proyectos de ley ((PL N° 0018/2021-CR, 0667/2021-CR, 0842/2021-CR y 1536/2021-CR) que buscaban otorgar derechos laborales a repartidores y motorizados que trabajan para plataformas digitales. Ningún proyecto se ha concretado como ley.

- 20 La Ley No. 21431 modifica al Código de Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. En esa medida, agrega el numeral 9 al inciso primero artículo 38 del Código de Trabajo, incorpora el Capítulo X en el Título II “De los contratos especiales” del Libro I denominado “Del Trabajo mediante plataformas digitales de servicios” añadiendo, entre otros, al artículo 152 quáter Q que define al trabajador de plataformas digitales como, “(...) *aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código*”. En otras palabras, y a diferencia de lo ocurrido en España mediante Real Decreto-ley 9/2021 que modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales y que recogió una presunción (que admite prueba en contrario) a favor de la laboralidad de las relaciones con plataformas digitales, la norma chilena contempla la posibilidad de que el repartidor preste sus servicios de manera autónoma. Resulta importante precisar que el párrafo II de la Ley chilena regula al contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes en los artículos 152 quáter R, 152 quáter S, 152 quáter T, 152 quáter U, y 152 quáter V. Por otro lado, los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes se regulan en los artículos 152 quáter W, 152 quáter X, 152 quáter Y, 152 quáter Z, 152 quinquies A y 152 quinquies B. La norma en su párrafo IV contempla disposiciones comunes aplicables tanto a los trabajadores de plataformas digitales dependientes como independientes. Es importante comentar que se reconoce el derecho del trabajador independiente a la cobertura de seguridad social, en tanto realice las cotizaciones respectivas, el derecho a la desconexión, así como el respeto de sus derechos fundamentales.
- 21 Ley No. 20.396 recientemente reglamentada por el Poder Ejecutivo mediante Decreto No. 145/025, establece niveles mínimos de protección para los trabajadores que presten servicios mediante plataformas digitales, definiendo en su artículo 3 al trabajador como aquel “(...) *sujeto que presta los servicios subyacentes e incluye tanto a quien lo hace en el marco de una relación de trabajo por cuenta ajena o dependiente (para lo que es aplicable la normativa general que regula dicho objeto) como quien lo hace de manera autónoma o independiente*”. La norma en mención, regula condiciones comunes al trabajo dependiente y autónomo en sus artículos 4 al 13, condiciones del trabajo dependiente de los artículos 14 al 16, y del trabajo autónomo del 17 al 19.

La ausencia de derechos laborales y de acceso a la seguridad social ha generado que los repartidores presten sus servicios de manera precaria, ya que laboran durante extensas jornadas, están expuestos a accidentes, asaltos, reducción de ingresos en razón a una mala calificación de los clientes, entre otros (Boza, 2025, p.148). Ello genera la necesidad de repensar el modelo de servicios y evaluar el otorgamiento de ciertos derechos mínimos a los repartidores como el acceso a prestaciones salud, sin perjuicio de combatir la inseguridad ciudadana que, como sabemos se ha incrementado de manera preocupante en el país y que también afecta el normal desempeño laboral de los trabajadores, como ocurre con los repartidores. Corresponderá evaluar qué niveles mínimos de protección se aplica a los riders, y quién asume el costo pues no se quiere desincentivar que se continúe generando puestos de trabajo.

V. BIBLIOGRAFÍA

Boza, G. & Briones, J. (2025), Trabajo mediante plataformas digitales en el Perú: Precariedad, discriminación e inseguridad jurídica. Tirant Lo Blanch.

94

Ermida Uriarte, O., & Hernández Alvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. IUS ET VERITAS, 13(25), 281-295. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>

Murgas, R. (2011) “Problemática actual del contrato individual de trabajo: La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”; en V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. pp. 47-48.

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

Plá Rodríguez, A. (1998) Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. De Palma. 1998.

Sanguinetti Raymond, W. (2000). El contrato de locación de servicios. Frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

Todoli Signes, A. (2015, diciembre). El Impacto de la ‘Uber Economy’ en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept). *IUS Labor*, (3). Recuperado el 15/08/2025 de: <<https://ssrn.com/abstract=2705538>>.