

**Calificación jurídica y derechos laborales
colectivos de los trabajadores que prestan servicios
mediante plataformas digitales en el Perú**

Legal Qualification and Collective Labor Rights of Workers
Providing Services Through Digital Platforms in Peru

Qualification juridique et droits collectifs du travail des
travailleurs fournissant des services par l'intermédiaire
de plateformes numériques au Pérou

Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre

 <https://orcid.org/0000-0002-2882-0575>

Universidad Científica del Sur. Perú

Correo electrónico: mbobadilla@cientifica.edu.pe

Georgia Pizarro F.

 <https://orcid.org/0009-0000-0048-0815>

Universidad Científica del Sur. Perú

Correo electrónico: 100112295@cientifica.edu.pe

Recepción: 23 de julio de 2025

Aceptación: 23 de septiembre de 2025

Publicación: 27 de octubre de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20377>

RESUMEN: Este estudio revisa la situación jurídica de los trabajadores que laboran mediante plataformas digitales en el Perú. Su objetivo es analizar la calificación jurídica, así como los derechos colectivos. Por tal motivo se realizó la revisión de textos normativos, académicos e informativos. Como resultado, se puede afirmar que se identifica a estos trabajadores como locadores de servicios; aunque, en casos de desnaturalización contractual, la jurisprudencia puede calificarlos como dependientes. Sobre los derechos colectivos se observó el reconocimiento tácito como trabajadores independientes y su libre ejercicio. Como conclusión se afirma la existencia de trabajadores dependientes y no dependientes, como calificación jurídica de este colectivo, así como el ejercicio de derechos colectivos que pueden asegurar la protección jurídica de estos trabajadores.

Palabras clave: plataforma digital; trabajadores independientes; derechos colectivos; sindicalización; principios laborales.

ABSTRACT: This study reviews the regulations on the legal protection of workers who provide services through digital platforms in Peru, with the aim of analyzing their legal status and collective rights. To this end, a qualitative, descriptive approach was used, employing a review of regulatory, academic, and informative texts as a technique. As a result, it can be stated that these workers are identified as service providers, but in cases of contractual denaturalization, case law may classify them as dependent workers. With regard to collective rights, tacit recognition as independent workers and the free exercise of their collective rights were observed. In conclusion, the existence of dependent and non-dependent workers as a legal classification of this group is affirmed, as well as the exercise of collective rights that can ensure the legal protection of these workers.

Keywords: digital platform; independent workers; collective rights; unionization; labor law principles.

RÉSUMÉ: Cette étude passe en revue les normes relatives à la protection juridique des travailleurs qui fournissent des services via des plateformes numériques au Pérou, dans le but d'analyser leur qualification juridique ainsi que leurs droits collectifs. Pour ce faire, une approche qualitative et descriptive a été utilisée, en s'appuyant sur l'analyse de la littérature normative, académique et informative. Il en ressort que ces travailleurs sont identifiés comme des prestataires de services, mais qu'en cas de dénatura-tion contractuelle, la jurisprudence peut les qualifier de salariés. En ce qui concerne les droits collectifs, on observe une reconnaissance tacite en tant que travailleurs indépendants et le libre exercice de leurs droits collectifs. En conclusion, l'existence de travailleurs salariés et non-salariés est affirmée comme qualification juridique de ce groupe, ainsi que l'exercice de droits collectifs pouvant garantir la protection juridique de ces travailleurs.

Mots-clés: plateformes numériques; travailleurs indépendants; droits collectifs; syndicalisation; principes du travail.

I. Introducción

Las plataformas digitales son motivo de análisis debido al impacto que presentan en el desarrollo económico y laboral, ya que ofrecen productos y servicios directamente a los consumidores, lo cual ha permitido rebajar costos y trans-

formar las relaciones.¹ En el ámbito laboral los nuevos modelos de prestación de servicios evidencian su carácter tecnológico y su impacto en las estructuras tradicionales del derecho del trabajo, por presentarse flexibles y en desarrollo constante, hecho que infiere en el desarrollo de nuevas formas de trabajo.

Formalmente, el Instituto Peruano de Economía (IPE) señala que este sector es importante para la economía y el trabajo desde 2020, lo que ha permitido el desarrollo laboral de muchas personas; sobre todo de los migrantes, quienes laboran mayoritariamente bajo esta modalidad. Esta realidad ha sido motivo de estudios, cuyo punto de análisis se ha centrado en deslindar cómo se califica jurídicamente a los trabajadores de las plataformas digitales. Al respecto se han planteado tres posturas: trabajadores dependientes, independientes y, en algunos casos, una posición intermedia o híbrida.

La primera posición busca resaltar la existencia de la subordinación en estas nuevas modalidades de trabajo, al mostrar indicios como la utilización de una plataforma, la canalización de los clientes, la dependencia de la calificación de la calidad del servicio, entre otros.² En esta misma línea argumentativa, otros autores —como Bejarano— resaltan que existe una subordinación que, sin embargo, califican de “sutil y automatizada”, por lo que se entiende que existe una graduación del término, es decir, una subordinación disminuida que señala como indicios que los seguros de protección corren por cuenta de los trabajadores.

Por otro lado, Wilfredo Sanguinetti³ identifica y detalla las divergencias existentes en la jurisprudencia española en cuanto al carácter de dependencia en algunos casos, y la calidad de autónomos o independientes, en otros. Esto evidencia la discordancia de las posiciones.

Dentro de las propuestas que identifican a los trabajadores de plataforma como autónomos o independientes encontramos a Pazos, quien presenta la figura de trabajador autónomo parcial, y sostiene su postura a través de identificar ca-

¹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y el trabajo a través de plataformas digitales”, *Revista Laborem*, Perú, núm. 24, 2021, p. 75. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-05-1.pdf>

² Todolí Signes, Adrián, “Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas digitales”, en *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Chiclayo, 24 al 26 de octubre de 2018*, Chiclayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021, pp. 568-575. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-568-575.pdf>

³ Sanguinetti Raymond, W., *op. cit.*, pp. 75-87.

racterísticas como prestar servicios ocasionalmente, para completar ingresos o durante la realización de estudios.⁴

Finalmente, una postura intermedia sostiene la tesis de que las plataformas son un trabajo independiente, el cual puede ser protegido a través de una figura híbrida existente en España, denominada TRADE.⁵ Es decir, un trabajador autónomo con derechos sociales. Esta propuesta es una alternativa de protección; aunque es discutida por Todolí, quien señala que la protección bajo esta modalidad es escasa, ya que se optó por considerarla como una regulación al margen del derecho del trabajo, que no brindó resultados satisfactorios.

En el Perú, las plataformas digitales forman parte aparentemente de un orden espontáneo,⁶ ya que no existe la intervención humana en el desarrollo de esta figura jurídica. No hay normas o reglas establecidas formalmente. Este tipo de trabajadores no tienen un pronunciamiento normativo que los califique jurídicamente, ya sea como trabajadores dependientes o independientes. La intervención humana para construir un orden jurídico no tuvo éxito hasta la fecha.⁷

Desde el órgano jurisdiccional peruano se analizó la desnaturalización del contrato de locación de servicios realizado a un trabajador *rider*, mediante la aplicación de principios laborales como *primacía de la realidad*, *irrenunciabilidad de derechos* y *principio protector*, con el fin de comprobar la subordinación y la dependencia del trabajador.

Ahora bien, de la ausencia de una normativa específica y la experiencia jurisprudencial se desliza una posible calificación jurídica de estos trabajadores como *independientes*. Este contexto permite reflexionar en torno a la siguiente hipótesis: en el Perú los trabajadores de plataformas digitales son considerados trabajadores independientes, salvo se compruebe la existencia de la presunción de laboralidad.

⁴ Pazos Pérez, Alexander, “El trabajo autónomo y los sistemas reputacionales”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, España, núm. 151, 2020, pp. 123-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464146>

⁵ Pérez Capitán, Luis, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado: El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, Navarra, Aranzadi, 2019, p. 133

⁶ Hayek, Friedrich A., *Derecho legislación y libertad; una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política*, 2a. ed., Madrid, Unión Editorial, 2014, p. 59.

⁷ Más de 17 proyectos legislativos presentados, pero ninguno ha sido aprobado por el Congreso.

Desde la perspectiva de los derechos colectivos se evidencia la existencia de dos propuestas. Por un lado, la propuesta representada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que revisa y analiza las normas de derecho del trabajo. Y, por otro lado, la propuesta que corresponde a la Unión Europea, donde se han realizado convenios colectivos con resultados positivos que favorecen el reconocimiento de beneficios a los trabajadores.

Posiblemente estas experiencias foráneas han sido el punto de inspiración y de partida para el ejercicio de los derechos colectivos como una forma de protección de los trabajadores a través de la sindicalización. Con ello se ha logrado que los trabajadores adquieran reconocimiento a través del Sindicato Nacional de Trabajadores por Plataformas Digitales del Perú (SINTRAPLADI).

En este contexto, son pocos los estudios desarrollados sobre calificación y derechos colectivos de trabajadores de plataforma. Por ello, al tener en cuenta esta situación, se planteó resolver las siguientes interrogantes: ¿qué calificación jurídica tienen estos trabajadores en el Perú? ¿Qué derechos se reconocen a los trabajadores de plataformas digitales a través de los derechos colectivos?

II. Calificación de los trabajadores de plataformas: ¿dependientes o independientes?

Para analizar la situación jurídica de los trabajadores que realizan su trabajo bajo esta modalidad es indispensable conocer que la normativa laboral peruana se sustenta en la teoría de la subordinación, y que sigue la clásica definición de la doctrina de sujeción del trabajador al poder de dirección, fiscalización y sanción del empresario para reconocer el trabajo dependiente. Asimismo, se considera como trabajador a aquella persona natural que presta sus servicios a cambio de un salario, bajo la dirección de su empleador. Así se sustenta la dependencia en dos dimensiones: económica y sujeta a los poderes del empleador.

De este modo, el Decreto Supremo núm. 003-97 TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus artículos 4o., 5o., 6o. y 9o., desarrolla el contenido de los elementos esenciales de una relación laboral dependiente e indefinida; así como también la jurisprudencia deja claro que la subordinación es el componente esencial que diferencia el trabajo dependiente del trabajo independiente.

Por su parte, la figura del trabajo independiente en el Perú es significativa, por ser mayoritaria frente al trabajo dependiente. Esta afirmación concuerda con Maurizio,⁸ quien señala que el trabajo independiente se ha elevado en los últimos años en América Latina, y que su importancia cobra interés por el surgimiento de formas atípicas de empleo, donde aparecen nuevas figuras de trabajadores, lo que lleva a identificar dos enfoques, el autoempleo y el empleo independiente.

En este sentido, ambos enfoques coinciden con el análisis de la literatura nacional, donde se destacan caracteres propios de los trabajadores independientes, como son la autonomía del trabajador, la ejecución de decisiones de manera personal y la operatividad de su trabajo, que va a determinar la cantidad de beneficios a percibir como propios del trabajo independiente en el Perú. Es importante resaltar que prestar servicios de manera independiente no permite tener un ingreso fijo. El salario es variable y sin beneficios sociales. Por eso, en el caso peruano, muchas veces este tipo de relación se desarrolla en la informalidad.

A los trabajadores independientes se les conoce legalmente como *locadores*, y se encuentran regulados por el Código Civil peruano, desde el artículo 1764 hasta el artículo 1770. En su definición se destacan tres aspectos: el ámbito económico, porque la actividad se realiza a cambio de una retribución económica sin beneficios legales; que se realiza en un tiempo determinado, con una relación contractual que se desarrolla a través del derecho civil, y con ausencia de subordinación.

Ahora bien, la protección jurídica de trabajadores como los *riders* o los distintos tipos de trabajadores de plataformas digitales no tiene consenso, debido a que estos trabajadores dependen del modelo de negocio⁹ que se desarrolle. Para determinar el modelo, se deben identificar los sujetos vinculados: *a)* el usuario o cliente que requiera que se realice la prestación de algún servicio; *b)* las personas que prestan los servicios, y *c)* los proveedores del servicio mediante las tecnolo-

⁸ Maurizio, Roxana, *Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2019, 50 p. <https://www.ilo.org/es/publications/rotacion-ocupacional-e-informalidad-laboral-el-caso-de-los-trabajadores>

⁹ Estos modelos pueden ser plataformas *in situ* (por ejemplo, de reparto, transporte y cuidado) o plataforma en línea (consultoría, entre otros).

gías de la información que unen a los sujetos previamente señalados.¹⁰ Con base en ello, las empresas se muestran como servicios de intermediación, o como contratos de mandato y locación de servicios, por ejemplo.¹¹

Por esa razón, identificar la modalidad de servicio es indispensable para poder resolver las situaciones planteadas. En ese sentido, la Corte Superior de Justicia de Lima ha expresado su resolución mediante el expediente núm. 03318-2023-0-1801-JR-LA-09,¹² donde resolvió la desnaturalización del contrato de locación de servicios que presentaba el repartidor o *rider*, con lo cual otorgó al trabajador la condición de trabajador subordinado, tras analizar la relación jurídica entre las partes.

Actualmente podría decirse que las personas que trabajan por aplicativos o plataformas de Internet —como Rappi, Glovo, PedidosYa, etcétera— son consideradas como trabajadores autónomos o independientes.¹³ Esta afirmación se presenta desde la perspectiva de las plataformas. Por ejemplo, el aplicativo Taxibeat se considera una plataforma que provee consumo. Es decir, permite el contacto entre pasajero y conductor afiliado, y no propiamente un servicio de taxi, lo que deja claro su postura. A su vez, toma distancia de la figura de la subordinación hacia el conductor, al señalar que en su contrato los taxistas son afiliados independientes, libres de aceptar o rechazar la solicitud de servicio de un pasajero.¹⁴ Igualmente, desde Rappi, los repartidores son considerados como *coworkers*, un término que no se ajusta a la realidad.

¹⁰ Moreno Gené, Josep, “El carácter laboral y el trabajo prestado a través de plataformas digitales”, *Revista IusLabor*, Perú, núm. 3, 2020, p. 26. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/374987/471456/>

¹¹ Chauca Salas, Max Henry, “La industria 4.0 y los riesgos laborales”, *Revista Lucerna Iuris et Investigatio*, Perú, vol. 1, núm. 3, 2022, pp. 61-83. <https://doi.org/10.15381/LUCERNA.N3.20979>

¹² *Caso Bautista Valerio, Félix Alberto vs. Joker Perú S. A. C.*, Corte Superior de Justicia de Lima, Perú, sentencia del 27 de enero de 2025.

¹³ Dinegro Martínez, Alejandra, *Estándares laborales en la economía de plataformas*, Lima, Fundación Friedrich Ebert-Perú; Observatorio de Plataformas Perú, 2023, 117 p. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/21680.pdf>

¹⁴ Llanos Navarro, Rocío, “¿Son las plataformas de economía colaborativa proveedores de un servicio en el marco de una relación de consumo?”, *Revista de Actualidad Mercantil*, Perú, núm. 6, 2020, pp. 1-18. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/actualidadmercantil/article/view/21714>

Los argumentos señalados coinciden con lo manifestado por Sanguinetti, cuando señala que los *riders* cuentan con grandes facilidades y beneficios para la prestación de servicios por plataforma, como la elección de tiempo de disposición, la posibilidad de aceptar o rechazar un encargo, entre otros. Esto nos acerca con fuerza a una realidad laboral distinta a la tradicional, donde se trabaja por objetivos, y los tiempos se ajustan a las responsabilidades individuales.

En la realidad se podría decir que los trabajadores en el Perú, ante la imposibilidad de contar con un empleo dependiente y la necesidad de trabajar, deciden realizar prestaciones de servicio a través de plataformas digitales porque pueden recibir una retribución de forma libre. Esto, además de ser responsables de gestionar su trabajo, aunque estén exentos de beneficios sociales, salvo sea evidente la desnaturalización y, consecuentemente, sean calificados como trabajadores dependientes.

Este escenario nos lleva a aceptar la existencia de dos tipos de calificación jurídica para los trabajadores de plataformas en el Perú, dependientes e independientes, pero sin reconocimiento legal. Este resultado coincide con la realidad chilena; aunque a través de su normativa, que acepta las dos posibilidades de calificación,¹⁵ se protege y ampara a los trabajadores frente a la vulnerabilidad.

Otro camino para resolver el problema del reconocimiento de derechos y calificación jurídica de los trabajadores de plataformas digitales en el Perú es mediante la utilización de los derechos colectivos. Los cambios normativos de 2022 hicieron de la sindicalización un camino a seguir.

III. Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas

El desarrollo del trabajo a través de las plataformas digitales ha generado nuevas formas de prestar servicios. Sin embargo, la mayoría de las legislaciones no reconoce la dependencia en la contratación. Esto se debe a que el trabajo no se ajusta a las características clásicas del derecho del trabajo; sobre todo, en cuanto a la idea de que este se desarrolla de forma presencial y se caracteriza por asistir a un centro de trabajo. Es evidente que los nuevos modelos de trabajo mediante plataformas digitales alteran el tiempo de trabajo, la forma de prestar

¹⁵ Art. 152 quater, Código del Trabajo, Chile. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

el servicio y, por ende, los derechos individuales de los trabajadores; un hecho que también afecta a la libertad sindical.

Esta situación ha llevado a la OIT a revisar propuestas de regulación, tanto de carácter individual como colectivo, en función de las distintas experiencias regulatorias y los criterios diferenciados en los tribunales en distintos contextos. Con ello se ha promovido el trabajo decente ante las situaciones planteadas producto del trabajo atípico. En cambio, la Unión Europea (UE), que también desarrolla normas relacionados a los derechos digitales, considera que las transformaciones en el ámbito laboral por la digitalización requieren del diálogo social como una herramienta de reflexión de los derechos colectivos.¹⁶

El Perú reconoce los derechos colectivos establecidos en los convenios internacionales de la OIT, por lo que se encuentran garantizados en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, sus normas específicas y su reglamento, dependiendo de que sea sector público o sector privado. A través de este amparo legal, los trabajadores tratan de llegar a acuerdos que originen derechos, perfeccionen o conserven los existentes y, de esta manera, resolver conflictos. Es importante resaltar que la libertad sindical tiene particularmente un significado especial. A través de ella, los trabajadores ejercen la autonomía colectiva con el fin de proteger y gestionar sus intereses.¹⁷ Es decir, se presentan como una garantía para la tutela de sus derechos.

Aunque el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), en su artículo 6o., contemplaba a las organizaciones de trabajadores no dependientes, no las reconocía como un tipo de sindicato, lo cual evidencia la dificultad para el ejercicio de este derecho. Sin embargo, los cambios producidos en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (RLRCT), en 2022, afectaron positivamente a los trabajadores de entornos digitales, ya que se ampliaron los tipos sindicales (de cuatro a siete), y se adaptó esta tipología a las nuevas realidades laborales, como son los sindicatos de grupo de empresa, sindicato de cadena productiva y sindicato de cualquier ámbito que los trabajadores estimen conveniente, al ser este último compatible

¹⁶ Domínguez Morales, Ana, “Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 29, julio-diciembre de 2019, pp. 63-85. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.29.13900>

¹⁷ Toyama Miyagusuku, Jorge y Merzthal Shigyo, Marilú, “La libertad sindical en el Perú: una revisión a su desarrollo jurisprudencial”, *Revista Derecho y Sociedad*, Perú, núm. 40, 2013, pp. 87-100. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/12791>

con los trabajadores de plataformas. Es así como se consolida la protección de los trabajadores no dependientes por esta vía, y se reforzó lo que se estipulaba en el artículo 6o. de la mencionada norma.

Después de todo, podría decirse que los derechos obtenidos a través del artículo 28 de la Constitución de 1993, el artículo 4 del RLRCT, y en aplicación del artículo 2o. del Convenio 87 de la OIT, garantizan el derecho de constituir organizaciones, de afiliarse a las mismas o adherirse a otras ya creadas, incluso si se trata de trabajadores independientes. Como se observa, el sentido de la norma busca instar en la importancia de los derechos inmersos de forma unánime a todo trabajador. Por lo tanto, el espíritu normativo puede interpretarse también como una forma de reconocimiento de los trabajadores de plataformas digitales como trabajadores independientes, que puedan ejercer el derecho a sindicalización y, a partir de ahí, consigan utilizar el derecho de negociación.

Por su parte, la negociación colectiva es un derecho con amparo constitucional y un procedimiento a través del cual se puede llegar al diálogo social, donde los titulares pueden conseguir acuerdos que se ratifican a través del convenio colectivo. Es frecuente que en estos procesos se traten temas sobre las mejoras en las remuneraciones, que se busquen resolver conflictos con relación al tiempo de trabajo, la seguridad y la salud y demás, conforme a las exigencias del artículo 41 de LRCT.¹⁸

En el Perú se ha formalizado la representación sindical. Además, la norma ha introducido cambios en el nivel de negociación, al considerar que, a falta de acuerdo, se puede conciliar, utilizar la mediación o interponer un arbitraje postestativo. Es decir, la vía estaría abierta para la resolución de los conflictos en este sector. Sin embargo, sería importante un desarrollo normativo específico en este ámbito.

Es significativo recordar que este derecho va más allá de lo normativo. Sobre todo en contextos como la UE, donde el diálogo social se torna fundamental, ya que sirve para que las instituciones europeas, los Estados miembros, los poderes públicos y los interlocutores sociales traten problemáticas generalizadas, como la transformación digital, cuyos problemas requieren de un análisis colectivo

¹⁸ Las exigencias de este artículo se refieren, por parte de los representantes de los trabajadores, que sean expresamente elegidos y autorizados administrativamente; y de parte de las empresas, que tengan como mínimo un año de funcionamiento.

para su resolución.¹⁹ Para alcanzar este propósito, es necesario que las organizaciones sindicales desarrollen competencias de conocimiento legal y habilidades blandas de negociación, como la comunicación efectiva, la gestión de recursos y la digitalización, entre otros, que van más allá de los reclamos representativos. Estas experiencias muestran el camino a seguir a estas organizaciones.

Es importante señalar que el derecho de huelga es un concepto que ha sido definido a través del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en 2005,²⁰ que la definió como “La suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores” (fundamento 40).

Es así como los trabajadores tienen la facultad de paralizar temporalmente sus deberes laborales, de manera pacífica y dentro de los límites establecidos legalmente, con el fin de reivindicar sus intereses, y siempre que se haya agotado la vía de la negociación. Asimismo, la regulación trata de eliminar dificultades para ejercer este derecho, ya que ningún trabajador en huelga puede ser reemplazado con personal que quiera ir a trabajar, lo que motiva la participación en el ejercicio de este derecho conforme con el artículo 70 del RLRCT. En este sentido, la ley limita al empleador de realizar acciones que impidan el ejercicio de este derecho.

Actualmente es posible ejercer el derecho a la huelga independientemente de la calificación del trabajador. El reto surge más bien en la convocatoria de huelga, ya que el hecho de formar parte de modelos de negocio donde los trabajadores se encuentran dispersos y aislados afecta la duración y forma de movilización.²¹ De allí que la convocatoria se realice mediante las herramientas tecnológicas disponibles, donde son especialmente valiosas las redes sociales.²²

¹⁹ Domínguez Morales, Ana, “Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 29, julio-diciembre de 2019, pp. 63-85. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>

²⁰ Sentencia 008-2005-PI/TC, Pleno del Tribunal Constitucional, Perú, 12 de agosto de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

²¹ Baylos, Antonio, “La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021”, *Cuadernos de relaciones laborales*, España, vol. 40, núm. 1, 2022, pp. 95-1131. <https://doi.org/10.5209/crla.80595>, pp. 95-113

²² Valle Muñoz, Francisco Andrés, “El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Italia, vol. 8, núm. 2, abril-junio de 2020, pp. 7-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/a>

Como se puede observar, los recursos tecnológicos han consolidado dos aspectos esenciales: primero, el cumplimiento de los requisitos de procedimiento administrativo para la declaración de la huelga, descritas en el artículo 65 del RLRICT; y segundo, la modalidad medida de fuerza, que es el derecho a la desconexión digital. En cuanto al uso de las medidas radicales, estas han sido adoptadas por los trabajadores *delivery* en dos ocasiones. Una, durante la pandemia de 2020, para responder a un llamado internacional del conjunto de plataformas que buscaban su reconocimiento, donde participaron representantes del Perú; y luego, en 2024, con el Sindicato de Trabajadores de Plataformas Digitales (Sintrapladi), que tuvo apoyo de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), para visibilizar la precariedad de su situación laboral. Esto tan sólo a nivel nacional.

Las consecuencias de la adopción de estas medidas presentaron resultados contradictorios para el trabajador, ya que el algoritmo que maneja las operaciones del aplicativo de las empresas de plataformas no les otorgó pedidos al momento de reconectarse, luego de la desconexión por huelga. Por lo tanto, los trabajadores que acataron la huelga estuvieron en desventaja frente a los que no lo hicieron, ya que salieron de la lista de los trabajadores priorizados, debido a la desconexión por no tener calificaciones en las últimas horas. Esta realidad coincide con otros estudios referenciados en otros contextos.²³ Las desconexiones como medida de fuerza deberían diferenciarse de las desconexiones voluntarias, ya que podrían causar un desmedro en las condiciones laborales del trabajador, además de generar vulneración del derecho de huelga y, por ende, discriminación.²⁴

Como se puede apreciar, los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas en el Perú pueden concretarse, aunque esto también plantea retos técnicos, legales y sociales. En cuanto a los retos técnicos, estos consisten en encontrar nuevas formas de protesta, acordes con el avance de la tecnología. Sobre los términos legales, los legisladores deberán tener en cuenta la flexibilidad y los cambios de la tecnología en las nuevas modalidades de trabajo, tanto para

²³ Rodríguez Fernández, María Luz, “La negociación colectiva en la economía de plataformas: actores y contenidos de los primeros convenios colectivos”, Nota de la Organización Internacional de Trabajo, 22 de diciembre de 2022, 13 p. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/La-negociaci%C3%B3n-colectiva-en-la-econom%C3%ADa/995264922402676>

²⁴ Baylos, A., *op. cit.*, p.107.

el ejercicio pleno del derecho como para fiscalizar adecuadamente el cumplimiento normativo. Finalmente, también hay retos sociales, puesto que las nuevas generaciones —*centennials* y *alpha*— son nativas digitales, y para ellas las redes sociales y la inteligencia artificial son parte de su filosofía de vida, por lo que, sin duda, estos derechos se adaptarán a sus concepciones.

IV. SINTRAPLADI: primer sindicato de plataformas en el Perú

El camino hacia la sindicalización de este sector en el Perú se inició en mayo de 2013, cuando los repartidores de la plataforma Rappi denunciaron la precariedad de sus condiciones laborales y la falta de canales de comunicación efectivos con la empresa. Durante 2019 surgió el primer colectivo de repartidores, denominado “*Glovers* en Perú”.²⁵ Posteriormente, este colectivo evolucionó y adoptó el nombre de “*Riders* en Perú”. Pero no fue sino hasta 2022 que el cambio normativo impulsó la creación del Sindicato Nacional de Trabajadores por Plataformas Digitales (SINTRAPLADI) del Perú.

El SINTRAPLADI ha logrado afiliar aproximadamente a 700 personas, de las cuales 90 % son migrantes; y el resto, trabajadores nacionales. El trabajo en plataformas digitales resulta ser la ocupación principal de los trabajadores migrantes. Este tipo de actividad se caracteriza por incluir a personas de diversas edades y géneros, quienes se desempeñan en esta labor de tiempo completo para aumentar sus ingresos, con jornadas que a menudo superan las ocho horas diarias. Este colectivo de trabajadores logró confirmar legalmente su representación en 2023, y obtuvo su reconocimiento como una organización sindical encargada de visibilizar la vulnerabilidad laboral.

El SINTRAPLADI desarrolla funciones de representación y defensa de sus miembros; proporciona a sus afiliados asistencia legal y laboral,²⁶ para que se sientan respaldados ante cualquier conflicto, en cumplimiento de los estipulado en el artículo 8o. de la LRCT. Asimismo, la organización ha desarrollado alian-

²⁵ Dinegro Martínez, Alejandra, *Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales Caso de Lima, Perú*, Lima, Fundación Friedrich Ebert-Perú, 2021, p. 7. <https://opdperu.org/nuestro-trabajo/publicaciones/>

²⁶ Información proporcionada por el secretario del Sintrapladi de Perú, Paul Veliz. <https://checape.cedro.org.pe/enfoques/paul-veliz-de-sintrapladi-merecemos-como-cualquier-otro-trabajador-beneficios-laborales/>

zas estratégicas con organizaciones de mayor alcance, como la CGTP, la cuales le brindan apoyo y respaldo en su lucha. El mayor desafío del sindicato es lograr que se reconozca el vínculo laboral permanente a los trabajadores frente a las plataformas. Porque si bien se considera que existe una aparente autonomía en las plataformas, también existe alguien que controla y dirige su trabajo. Por ello se debe respetar su derecho a la dignidad e igualdad en el trabajo.

Además, el sindicato busca mejorar las condiciones y derechos laborales, así como el reconocimiento de beneficios como la cobertura de seguros contra accidentes, entre otros. Para lograr el proceso de afiliación, el sindicato lanzó su propia aplicación —disponible en Google Play Store para Android²⁷ y en App Store para iPhone— para establecer los criterios para llegar al derecho de negociación; también diversificaron sus plataformas de comunicación —Facebook,²⁸ TikTok,²⁹ e Instagram³⁰—, donde se reciben los reclamos, se comunican las capacitaciones y avances de su organización. Por último, es significativo señalar que si bien las acciones que ha tomado el Sintrapadi se encuentran en desarrollo, la organización ha logrado sus objetivos con el apoyo de la tecnología y con la flexibilización de la norma nacional relacionada con los derechos colectivos.

V. Resultados y discusión

Respecto al tipo de relación jurídica que ostentan estos trabajadores en el Perú, se realizó una revisión de las normas individuales de trabajo para el sector privado, y se tuvo como punto de referencia el tamaño de la empresa, ya que este aspecto marca la diferencia en cuanto al goce de beneficios legales de los trabajadores de-

²⁷ SINTRAPLADI, Google Play Store, 21 de marzo de 2025. https://play.google.com/store/apps/details?id=com.sintrapladi.mx&hl=es_PE&pli=1

²⁸ SINTRAPLADI, Facebook, 21 de marzo de 2025, contenido del *post*. <https://www.facebook.com/Sintrapladi/>

²⁹ SINTRAPLADI oficial, TikTok, 21 de marzo de 2025, contenido del *post*. https://www.tiktok.com/@sintrapladi?_t=ZM-8uxFu52HqnH&_r=1

³⁰ SINTRAPLADI, Instagram, 21 de marzo de 2025. A Rappi se le cayó la careta [gracias a la resolución de Indecopi se puede ver que el aplicativo hace y deshace la tarifa, además de que utiliza las propinas para recompensar vacíos que se encuentren de la misma aplicación]. <https://www.instagram.com/sintrapladi?igsh=MXIXenV5OTExOHd1MA==>

pendientes, en el régimen general y régimen de pymes. A continuación se revisa la normativa sobre derechos colectivos a través de la siguiente tabla.

Tabla 1. Normas específicas sobre derechos colectivos vigentes del sector privado en el Perú

	<i>Área del derecho</i>	<i>Normas aplicables</i>	<i>Hallazgo</i>	<i>Resultado</i>
Aspecto normativo	Derecho individual del trabajo	Proyectos legislativos	17 proyectos legislativos	0 aprobaciones
		Régimen general: TUO del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo núm. 003-97-TR.	No hay pronunciamiento.	No hay reconocimiento.
		Régimen MYPE, Decreto Supremo núm. 013-2013-PRODUCE.	No hay pronunciamiento.	No hay reconocimiento.
	Derecho colectivo del trabajo	Art. 6, TUO de la LRCT, Decreto Supremo núm. 010-2003-TR.	Reconocimiento de las organizaciones de trabajadores no dependientes.	Posibilidad de sindicalizar trabajadores no dependientes.
		Art. 4, RLRCT, Decreto Supremo núm. 011-92-TR.	Sindicato de trabajadores no dependientes.	Reconocimiento tácito.

FUENTE: elaboración propia.

Aquí se observa que las normas vigentes no se pronuncian respecto de la calificación de los trabajadores de plataformas digitales desde el derecho individual del trabajo, y en ninguno de los regímenes establecidos legalmente.

Ahora bien, desde la perspectiva de los derechos colectivos, los cambios normativos realizados evidencian que estos trabajadores pueden iniciar la defensa de sus intereses laborales al ejercer su derecho a la sindicalización. A través de la libertad sindical se ha generado un reconocimiento tácito de los trabajadores

de plataformas digitales como trabajadores independientes, lo que fortalece esta situación jurídica que no es ajena a la realidad.

Ahora bien, de acuerdo con la resolución judicial núm. 12 de la Corte Superior de Justicia de Lima, del 27 de enero de 2025, relativa a la controversia entre un trabajador *rider* contra Jokr Perú S. A. C., en su apartado 8 señala que procede aplicar el principio de primacía de la realidad, y analizar así la relación establecida entre las partes. En efecto, al encontrarse en debate la problemática por parte de la doctrina sobre la calificación jurídica de estos trabajadores, se debe solucionar el caso mediante la aplicación de principios como la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad del derecho y el principio protector, para establecer el procedimiento a seguir en casos de desnaturalización en situaciones semejantes.³¹

Esta situación planteada en el Perú coincide con lo analizado en 2003 por Ermida y Hernández,³² con respecto a la contracción de los límites del derecho del trabajo, al señalar que para evitar las dificultades de las modificaciones normativas se aplica el derecho del trabajo a través de la interpretación doctrinal o jurisprudencial. Esta afirmación coincide con lo reflejado en la situación analizada. No se quiere regular ni modificar a las normas sustantivas, al aceptar la existencia de los trabajadores de plataformas como trabajadores independientes desde la perspectiva de los derechos colectivos; se deja que los tribunales sean los que apliquen las presunciones legales en cuanto a la subordinación. De esta forma se consolida la contratación independiente sobre la dependencia laboral.

Por consiguiente, los trabajadores de plataformas digitales en el Perú adquieren la calificación de trabajadores dependientes, a través de la jurisprudencia, si presenta subordinación, por un lado, y si se consideran tácitamente, por aplicación del Reglamento del TUO de la LRCT, como trabajadores independientes, por el otro.

Un resultado similar en la región sobre calificación de los trabajadores digitales se encuentra en Chile. Pero con la diferencia de que en el país del sur sí se protege a este colectivo de la vulnerabilidad laboral. La regulación chilena introdujo en su Código del Trabajo dos tipos de trabajadores de plataformas: de-

³¹ *Caso Bautista Valerio, Félix Alberto vs. Jokr Perú S. A. C., cit.*

³² Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar, “Crítica la subordinación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coords.), *Estudios jurídicos en Homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003, pp. 269-297. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>

pendientes e independientes, con lo cual se proporcionó la protección legal que ayudará al reconocimiento de sus derechos laborales. Además, también se reguló el contrato de trabajo de las empresas de plataformas digitales de servicios,³³ para los cuales se establecieron con claridad las diferencias existentes en sus beneficios, y al mismo tiempo se proporcionaron los derechos. El siguiente cuadro puede servir de orientación para el desarrollo normativo. Este avance confirma que el derecho del trabajo puede reajustar las instituciones, categorías y normas sin perder su esencia protectora.³⁴

Tabla 2. Derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicios establecidos en el Código del Trabajo en Chile 2025

<i>Trabajadores dependientes</i>	<i>Trabajadores independientes</i>
Derecho a un contrato subordinado (art. 152-R), que especifica: la naturaleza de los servicios, términos y condiciones, método de pago, la zona geográfica del lugar de prestación del servicio; y en caso de que sea libre, deberá estar especificado, y usuarios de la plataforma (art. 152-S).	El contrato formal que individualiza a las partes, términos y condiciones (art. 152-X). Pago mediante honorarios (art. 152-Y).
Comunicación sobre riesgos y medidas preventivas (art. 152-T).	Derecho a que se respete el tiempo de desconexión. (art. 152-Z).
Respeto a jornada y desconexión (art. 152-U).	Comunicación a través de la plataforma con el empleador (art. 152-W).
Remuneración acorde al contrato (art. 152-V).	Comunicación del término del contrato por escrito, 30 días antes; la terminación no será comunicada cuando sea por incumplimiento grave (art. 152-A).
	Respeto a derechos constitucionales del trabajador (art. 152-B).

FUENTE: elaboración propia, con base en el Código del Trabajo de Chile 2025.

Otra experiencia legislativa interesante, que desarrolló criterios objetivos claros de análisis de las relaciones laborales independientes, es la Ley AB5 de California de 2020, que, si bien no regula directamente a trabajadores de plata-

³³ Art. 152 quater, Código del Trabajo, Chile. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

³⁴ López Montenegro, Dulce María del Sol, “El futuro de los principios del derecho de trabajo frente a la cuarta revolución industrial”, *Revista Auctoritas Prudentium*, Guatemala, núm. 22, 2020, pp. 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7265858>

formas digitales, sí genera una propuesta jurídica sobre la contratación de trabajadores, denominada “prueba ABC”. Esta prueba mantiene una presunción de laboralidad, aunque establece que la carga de probarla recae en la entidad que lo clasifica como dependientes e independientes —adaptado a nuestra realidad sería una entidad que supervisa la relación—.

Ahora bien, los criterios ABC se centran en encontrar los rasgos objetivos de independencia, como son: 1) la libertad de control y dirección del arrendatario con relación al locador; 2) que el trabajo se realice fuera de la prestación habitual de la empresa, y 3) que el trabajador se dedique habitualmente a un oficio de forma independiente. Esta propuesta no dista mucho de los caracteres de la figura del “locador de servicios”, pero es significativa porque se fijan derechos que se le atribuyen por tener tal condición, sin que existan arbitrariedades por parte de los sujetos de la relación.

También es importante señalar que el test ABC no se ajusta a todas las situaciones laborales, por lo que fue complementada jurisprudencialmente con el test Borello. Este último evalúa múltiples factores o criterios para determinar el tipo de relación laboral que se presenta; allí todos los factores son relevantes, y deben ser considerados para la decisión; no limitarse a un único factor.

Fuera de la región, la legislación española, luego de unificar criterios jurisprudenciales, ha flexibilizado el concepto de *dependencia*, con lo que ha superado el concepto de subordinación absoluta. El diálogo social fue trascendental para adaptar estos conceptos a la nueva realidad, y para que estos acuerdos fueran reflejados en el Estatuto de los Trabajadores. De esta forma, a través del Real Decreto-Ley 9/2021, del 11 de mayo, se modificó el texto del Estatuto de los Trabajadores y se estableció la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

De las propuestas referidas se puede considerar que los trabajadores de plataformas digitales en el Perú puedan gozar de una adecuada protección jurídica, y mantener incluso ambas calificaciones de trabajadores —dependientes e independientes— como en el modelo chileno. Para proteger a los trabajadores dependientes hay que tener en cuenta la realidad y tradición jurídica de subordinación, de conformidad con los criterios establecidos de presunción de laboralidad, y mediante la observación del criterio clásico de subordinación y la aplicación de principios laborales.

Además, sería importante considerar la protección de los trabajadores independientes, pero en una doble vía. Por un lado, la de los trabajadores inde-

pendientes con rasgos de subordinación o de subordinación relativa, lo que se puede entender como una evolución del concepto; un término medio entre lo subordinado y lo no subordinado, que busca consolidar derechos de protección mínima, como lo presenta la legislación chilena. En este sentido, Pazos también plantea un tipo intermedio entre subordinado y autónomo. Esta vía es importante para que, como mínimo, se genere seguridad social para cubrir contingencias.

Por otro lado, también es importante reconocer a los trabajadores con independencia total, y que se puedan evaluar los casos de trabajadores de plataformas digitales que laboran de manera voluntaria, esporádica y puntual. Como manifiesta Sanguinetti, los *riders* pueden elegir su tiempo de disposición, entre otras acciones. En cuanto a los derechos colectivos reconocidos a trabajadores de plataformas, hay que subrayar que se trata de derechos sociales de carácter constitucional; por lo tanto, para garantizar su ejercicio pueden utilizarse los procesos constitucionales.

Es importante señalar que la sindicalización permite ejercer el derecho de constitución y afiliación a un sindicato, así como gozar de un abanico de derechos establecidos legalmente, como la autoorganización, autorregulación, gestión entre otros. Asimismo, la sindicalización les permite gozar de los derechos establecidos constitucionalmente a todos los trabajadores sin distinción. La evidencia y materialización de ejercicio de este derecho se encuentra en el SINTRA-PLADI.

A través de la negociación se abre la posibilidad de lograr acuerdos colectivos, mediante la conciliación o el arbitraje potestativo. Pero también es necesario promover un desarrollo normativo específico, que se adecue a las particularidades propias de estos empleadores y trabajadores. Del igual modo, la huelga es un derecho cuyo ejercicio se ha realizado con éxito a pesar de sus limitaciones, como el hecho de no contar con normas que los protejan de las consecuencias de la desconexión, o que imposibilitan una labor de fiscalización administrativa. Se puede decir que existen normas para gozar de los derechos colectivos, pero aún falta que se refuercen para que su ejercicio sea pleno, y que se puedan cumplir los objetivos planteados.

Finalmente, con respecto a los retos técnicos y sociales que enfrentamos en nuestro presente, serán las nuevas generaciones quienes acercarán su filosofía y empirismo tecnológico al derecho del trabajo.

VI. Conclusiones

Puede advertirse que, en el Perú, coexisten los trabajadores de plataforma digitales con ambos calificativos, dependientes e independientes, producto de la interpretación de la norma desde su perspectiva de derechos colectivos.

Para determinar las relaciones laborales dependientes es importante tener en cuenta, de manera unánime, el criterio de subordinación. Sin embargo, las plataformas digitales no siempre presentan rasgos que cumplan con los criterios establecidos doctrinal y legalmente. Es por ello que la doctrina considera con fuerza la graduación del término subordinación. Un ejemplo es la flexibilidad de la norma española en los criterios de subordinación, que ubica a todos los tipos de relación laboral de plataformas bajo el criterio de “relaciones de dependencia”. Otras experiencias, como la chilena, se han centrado en proteger la relación laboral de los trabajadores que usan tecnología en el desarrollo de sus funciones, ya sean dependientes o no. En este sentido, han presentado una protección a los trabajadores independientes con beneficios mínimos.

Al tener en cuenta estas experiencias, nuestra propuesta se centra en proteger ambas situaciones dependientes, y respetar las presunciones clásicas; y a los independientes, en doble vía: independientes con subordinación mínima a quien se le otorgue beneficios mínimos, e independientes que califiquen en este sentido de acuerdo con las reglas del derecho civil.

Desde la visión protectora de los derechos colectivos, la sindicalización en el Perú presenta logros destacados: primero, el reconocimiento legal a los trabajadores de plataforma como trabajadores independientes; segundo, el SIN-TRAPLI es una realidad legal producto del ejercicio del derecho de constitución y representación sindical; y tercero, el ejercicio de la libertad sindical permite el derecho de afiliación, y, a partir de ahí, crecer como organización al poder adherirse a otras organizaciones ya creadas, incluso siendo trabajadores independientes.

La negociación colectiva permite resolver conflictos y generar convenios colectivos o laudos arbitrales de acuerdo con la ley, así como ejercer el diálogo social. Por último, la huelga es un derecho que se ha ejercitado con éxito, aunque el resultado posterior a la acción está lleno de desafíos por mejorar. En el caso de los derechos colectivos para trabajadores independientes, la norma peruana abre un camino de amplio debate. Porque si bien este procedimiento genera un

beneficio para los trabajadores de plataformas digitales, también permite la discusión sobre el ejercicio de los derechos constitucionales, así como los beneficios que adquiere el resto de los trabajadores independientes en el Perú.

VII. Bibliografía

- Arévalo Vela, Javier, “El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente”, *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, Perú, vol. 3 núm. 3, enero-junio de 2021, pp. 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arévalo Vela, Javier, “El derecho colectivo de trabajo”, *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política (Universidad Alas Peruanas)*, Perú, vol. 15, núm. 20, 2017, pp. 371-394. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>
- Arévalo Vela, Javier, *El derecho colectivo de trabajo y sus fuentes*, Lima, Centro de Investigaciones Judiciales, Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, 2022, 64 p.
- Arias, Cora Cecilia, Diana Menéndez, Nicolás, y Haidar, Julieta, “¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina”, *Sociología del Trabajo*, España, núm. 97, 2020, pp. 59-69. <http://dx.doi.org/10.5209/stra.71907>
- Art 4., Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo núm. 011-92TR, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2089488-1>
- Art. 152 quater, Código del Trabajo, Chile. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Art. 28., Constitución Política del Perú. https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Art. 6., Decreto Supremo núm. 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>
- Art. 9., Decreto Supremo núm. 003 -97 TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Perú. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Art. único, Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, España. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840

Baylos, Antonio, “La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, España, vol. 40, núm. 1, 2022, pp. 95-113. <https://doi.org/10.5209/crla.80595>

Bejarano Duran, Brayam Felipe, “El trabajo de los repartidores a domicilio y las plataformas digitales en Colombia: Caso de Rappi y iFood” (Artículo terminal de pregrado), Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2022, 28 p. <https://hdl.handle.net/10983/27042>

Caso Bautista Valerio, Félix Alberto vs. Joker Perú S. A. C., Corte Superior de Justicia de Lima, Perú, sentencia del 27 de enero de 2025.

Chauca Salas, Max Henry, “La industria 4.0 y los riesgos laborales de los riders en el Perú”, *Revista Lucerna Iuris et Investigatio*, Perú, vol. 1, núm. 3, 2022, pp. 61-83. <https://doi.org/10.15381/LUCERNA.N3.20979>

Cravo, Tulio, *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web*, Lima, Organización Internacional de Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2025, 63 p. <https://doi.org/10.54394/ADTS8080>

Dinegro Martínez, Alejandra, *Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales Caso de Lima, Perú*, Lima, Fundación Friedrich Ebert-Perú, 2021, 71 p. <https://opdperu.org/nuestro-trabajo/publicaciones/>

Dinegro Martínez, Alejandra, *El desafío de regular las plataformas en el Perú; iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas digitales de taxi y delivery 2000-2001*, Lima, Fundación Friedrich Ebert-Perú, 2022, 50 p. <https://opdperu.org/nuestro-trabajo/publicaciones/>

Dinegro Martínez, Alejandra, *Estándares laborales en la economía de plataformas*, Lima, Fundación Friedrich Ebert-Perú; Observatorio de Plataformas Perú, 2023, 117 p. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/21680.pdf>

Domínguez Morales, Ana, “Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Mé-

- xico, núm. 29, julio-diciembre de 2019, pp. 63-85. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>
- Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar, “Crítica la subordinación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coords.), *Estudios jurídicos en Homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003, pp. 269-297. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2000, 111 p. <https://www.ilo.org/es/publications/la-negociacion-colectiva-normas-de-la-oit-y-principios-de-los-organos-de>
- Hayek, Friedrich A., *Derecho legislación y libertad; una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política*, 2a. ed., Madrid, Unión Editorial, 2014, 558 p.
- José Lima, Osvaldo, *Derecho colectivo de trabajo*, Mendoza, Ediciones Jurídicas Cuyo, 1989, 135 p.
- Ley 21431, Que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, Chile, 8 de marzo de 2022. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>
- Llanos Navarro, Rocío, “¿Son las plataformas de economía colaborativa proveedores de un servicio en el marco de una relación de consumo?”, *Revista de Actualidad Mercantil*, Perú, núm. 6, 2020, pp. 227-237. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/actualidadmercantil/article/view/21714>
- López Montenegro, Dulce María del Sol, “El futuro de los principios del derecho de trabajo frente a la cuarta revolución industrial”, *Revista Auctoritas Prudentium*, Guatemala, núm. 22, 2020, pp. 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7265858>
- Macías Vázquez, María Carmen, “El contrato colectivo de trabajo. Una búsqueda de mejores condiciones de vida de los trabajadores”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 1, julio-diciembre de 2005, pp. 55-80. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2005.1.9430>
- Maurizio, Roxana, *Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina*, Santiago de Chile, Organización In-

- ternacional del Trabajo, 2019, 50 p. <https://www.ilo.org/es/publications/rotacion-ocupacional-e-informalidad-laboral-el-caso-de-los-trabajadores>
- Moreno Gené, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparato a través de la plataforma digital Glovo; el tribunal supremo zanja el debate”, *Revista IusLabor*, Perú, núm. 3, 2020, pp. 23-80. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/374987/471456/>
- Ortega Erreguerena, Joel, “Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores”, *Espiral: Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, vol. 30, núm. 88, 2023, pp. 45-79. <https://doi.org/10.32870/cees.v30i88.7319>
- Pazos Pérez, Alexander, “El trabajo autónomo y los sistemas reputacionales”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, España, núm. 151, 2020, pp. 123-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464146>
- Pérez Capitán, Luis, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado; El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, Navarra, Aranzadi, 2019, 210 p.
- Rodríguez Fernández, María Luz, “La negociación colectiva en la economía de plataformas: actores y contenidos de los primeros convenios colectivos”, Nota de la Organización Internacional de Trabajo, 22 de diciembre de 2022, 13 p. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/La-negociaci%C3%B3n-colectiva-en-la-econom%C3%ADa/995264922402676>
- Sánchez-Castañeda, Alfredo, “García Viña, Jordi, La negociación colectiva en España tras las últimas reformas”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 16, enero-junio de 2013, pp. 259-262. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2013.16.9713>
- Sanguineti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales”, *Revista Laborem*, Perú, núm. 24, 2021, pp. 87-99. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-05-1.pdf>
- Section 2750.3, Assembly Bill núm. 5, California, Estados Unidos. <https://www.theabctest.com/index.php/laws-codes-and-rulings/ab5-law-text-assembly-bill-5>
- Sentencia 008-2005-PI/TC, Pleno del Tribunal Constitucional, Perú, 12 de agosto de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

SINTRAPLADI, Facebook, 21 de marzo de 2025. <https://www.facebook.com/Sintrapladi/>

SINTRAPLADI, Google Play Store, 21 de marzo de 2025. https://play.google.com/store/apps/details?id=com.sintrapladi.mx&hl=es_PE&pli=1

SINTRAPLADI, Instagram, 21 de marzo de 2025 <https://www.instagram.com/sintrapladi?igsh=MXIxenV5OTExOHd1MA==>

SINTRAPLADI oficial, TikTok, 21 de marzo de 2025. <https://www.tiktok.com/@sintrapladi?t=ZM-8uxFu52HqnH&r=1>

Todolí Signes, Adrián, “Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas digitales”, en *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Chiclayo, 24 al 26 de octubre de 2018*, Chiclayo, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021, pp. 568-575. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-568-575.pdf>

Toyama Miyagusuku, Jorge y Merzthal Shigyo, Marilú, “La libertad sindical en el Perú: una revisión a su desarrollo jurisprudencial”, *Revista Derecho y Sociedad*, Perú, núm. 40, 2013, pp. 87-100. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>

Valle Muñoz, Francisco Andrés, “El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Italia, vol. 8, núm. 2, abril-junio de 2020, pp. 7-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7491049>

Cómo citar

IJ-UNAM

Bobadilla Yzaguirre, Magali Beatriz y Pizarro F., Georgia, “Calificación jurídica y derechos laborales colectivos de los trabajadores que prestan servicios mediante plataformas digitales en el Perú”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 42, enero-junio de 2026, e20377. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20377>

APA

Bobadilla Yzaguirre, M. B., y Pizarro F., G. (2025). Calificación jurídica y derechos laborales colectivos de los trabajadores que prestan servicios mediante plataformas digitales en el Perú. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(42), e20377. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20377>