

**¿LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS ASOCIADOS A LOS APLICATIVOS  
MÓVILES SON TRABAJADORES O SON LOCADORES?**

**ARE VEHICLE DRIVERS ASSOCIATED WITH MOBILE APPLICATIONS ARE  
WORKERS OR ARE LANDLORTS?**

Dr. Luis Nava Guibert<sup>1</sup>

Docente

Universidad de San Martín de Porres

luisnagu@hotmail.com

Perú, Lima

El avance tecnológico trae consigo un sinnúmero de nuevas herramientas que nos hacen más sencillo el día a día, entre ellas podemos encontrar a las famosas aplicaciones móviles que brindan servicio de transporte privado (como suelen describirse) aunque en la realidad sean aplicaciones que brindan el servicio de taxi.

Por lo que nos preguntamos si los conductores de vehículos asociados a estos aplicativos móviles, o mejor dicho a las empresas que administran estos aplicativos, son trabajadores de éstas o simplemente son locadores.

Como hemos señalado en la parte introductoria, estas empresas suelen describirse como facilitadoras del servicio de transporte privado y no como realizadoras del mismo, así estas empresas describen a sus aplicaciones como herramientas que sirven para conectar pasajeros con conductores de vehículos —previamente registrados en su aplicativo— que ofrecen un servicio de transporte particular. Es decir, se consideran como el nexo entre pasajero y conductor, los conductores asociados ejecutarían los servicios.

**LA PREGUNTA QUE SURGE SÍ A ESTOS SERVIDORES SE LES PUEDE  
CONSIDERAR TRABAJADORES DE ESTAS APLICACIONES.**

---

<sup>1</sup> Doctor en Derecho. Profesor Principal y Presidente del Centro de Estudios en Derecho de Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres.

En nuestro concepto PODEMOS AFIRMAR QUE SÍ SON TRABAJADORES DE ESTAS EMPRESAS, el contrato de trabajo está definido en el artículo 4 del DS. N° 003-97-TR: “(...) toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo (...)”, verificamos que LOS CHOFERES CUMPLEN CON ESTOS ELEMENTOS.

EXISTE LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO, porque los choferes son previamente seleccionados y empadronados por la empresa que administra el aplicativo, y les solicitan que registren su nombre brevete y no pueden delegar su trabajo a ninguna persona (intuito persona); es decir, ellos mismos lo tienen que efectuar, y frente al pedido del usuario ellos designan al chofer, es así que comunican el nombre del chofer y el número de la placa del vehículo; el monto por el servicio, la que es aumentada en hora punta, el chofer no tiene ninguna injerencia en fijar el precio del servicio.

Igualmente existe SUBORDINACIÓN por cuanto hay un control por parte de la empresa que administra el aplicativo, ellos designan que chofer asignar al usuario y se lo comunican, enviando su nombre y número de la placa, y muchas veces pidiendo una encuesta sobre el servicio.

El artículo 5 del DS. N° 003-97-TR señala los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural, acaso la empresa que administra el aplicativo no selecciona a sus choferes, acaso no se les asigna a su usuario, acaso cuando el chofer afiliado no puede trabajar, ya sea por enfermedad u otro motivo, la empresa no permite que otra persona que no haya sido seleccionado por ellos lo reemplace, no puede mandar a un amigo o familiar que lo reemplace porque la empresa que administra el aplicativo no lo permite.

EL TRABAJADOR POSTULA ante la empresa que administra el aplicativo, presenta una serie de documentos previamente establecidos por la empresa y ésta los selecciona, entonces estamos FRENTE A UN CONCURSO.

Por otro lado, el usuario cuando solicita el servicio de un chofer, no lo llama directamente, lo pide a través de la empresa que administra el aplicativo y ésta le envía al chofer y la unidad previamente seleccionada por ella misma.

VAMOS A IMAGINAR QUE EL USUARIO SUFRA UN DAÑO POR UN ACCIDENTE DE LA UNIDAD.

¿El usuario a quién reclama le cubra el daño emergente, lucro cesante o daños y perjuicios al chofer o a la empresa que administra el aplicativo?, toda vez que el usuario llamo a la empresa y ésta le mando al chofer y le asignó la tarifa por el viaje.

Si la empresa que administra el aplicativo se negara atender mi solicitud, a cubrir los daños, yo podría demandarla judicialmente, de eso no me cabe la menor duda.

Somos de opinión que la empresa que administra el aplicativo tiene un CONTRATO DE TRABAJO SIN FISCALIZACIÓN CON SUS CHOFERES, pero que está burlando los derechos laborales del trabajador; es decir, estamos ante una simulación o un fraude laboral para no pagarle sus derechos laborales.

El Estado, si bien es cierto no es parte del contrato de trabajo, si tiene una doble labor: LA NORMATIVA (porque da las leyes que son de orden público y de fiel cumplimiento); y, la de FISCALIZACIÓN (ver que sus normas se cumplan), labor fiscalizadora que la ejerce por intermedio de la SUNAFIL.

De otro lado, algunas empresas que administran éste tipo de aplicativos han celebrado CONTRATOS CORPORATIVOS con otras empresas a las que le prestan servicio a su personal, otorgando crédito, estos trabajos son efectuados por los choferes seleccionados y la empresa que administra el aplicativo le envía la factura a la empresa usuaria y luego le paga semanalmente al chofer.

Igualmente, cuando un usuario PAGA CON TARJETA, ese dinero va a la cuenta corriente de

la empresa que administra el aplicativo y luego se le paga al chofer.

Recientemente en el diario ‘La República’ ha publicado: “UBER pierde juicio por derechos laborales en Reino Unido”. “PAGOS. Tribunal de Londres ordena a la empresa de taxi pagar sueldos fijos y vacaciones a sus choferes”, por el cual se da cuenta que esta empresa (quien administra este tipo de aplicativos) ha perdido un juicio por derechos laborales en el Reino Unido, en la que el Tribunal de Apelación Laboral de Londres ordena a la empresa de Taxis pagar sueldo fijo y otorgar vacaciones remuneradas a sus choferes.

Igualmente, en nuestra opinión estos trabajadores podrían formar sindicato al amparo del artículo 28 de la Constitución el que en su parte introductoria señala que “(...) el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga (...)”, y en el numeral 1 señala que se garantiza la libertad sindical.

Igualmente, en la Ley de Relaciones Colectivas en sus artículos 2 y 3 señala que “(...) el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa (...)” y que “(...) la afiliación es libre y voluntaria (...)”.

De acuerdo a estas disposiciones el trabajador puede sindicalizarse sin pedir autorización previa.

Igualmente está protegido por el convenio de la OIT 87 el mismo que establece que los trabajadores pueden formar sindicato para defender sus derechos e intereses.