

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



*TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO*

**“La digitalización del empleo y los derechos laborales de los repartidores de
plataformas digitales en el Perú”**

Área de Investigación:
Régimen Regulatorio Laboral

Autora:
Br. Muguerza González, Ximena Fernanda

Jurado Evaluador:

Presidente: Ferradas Caballero, José Ramiro

Secretario: Heras Zárate, Luis Henry

Vocal: Estrada Díaz, Juan José

Asesor:
Obando Peralta, Ena Cecilia
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5734-6764>

TRUJILLO-PERÚ

2021

Fecha de sustentación: **2021/12/20**

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



*TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO*

**“La digitalización del empleo y los derechos laborales de los repartidores de
plataformas digitales en el Perú”**

Área de Investigación:
Régimen Regulatorio Laboral

Autora:
Br. Muguerza González, Ximena Fernanda

Jurado Evaluador:

Presidente: Ferradas Caballero, José Ramiro

Secretario: Heras Zárate, Luis Henry

Vocal: Estrada Díaz, Juan José

Asesor:
Obando Peralta, Ena Cecilia
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5734-6764>

TRUJILLO-PERÚ

2021

Fecha de sustentación: **2021/12/20**

DEDICATORIA:

A mis padres, Silvia y Roger, por ser los pilares de mi vida y mi primordial motivación para alcanzar mis metas; sin ellos nada de esto sería posible y sobretodo por haberme inculcado en base a valores y principios que me han ayudado a lo largo de mi carrera.

A mis hermanos, Alexandra y Roger, por ser mi apoyo constante y darme la fortaleza y los ánimos para la culminación de esta investigación. A mis abuelos, Rafaela y Pedro, por todo su respaldo y cuidado a lo largo de estos años, por guiar mis pasos y brindarme un ambiente lleno de amor.

A mi pequeño Fabián, que llegó a revolucionar mi vida, por regalarme las mejores sonrisas y por servirme de fortaleza e inspiración ante las adversidades. A mi querido Gaelito, que vino a dar luz con su vida.

A Jonathan, por confiar siempre en mí y por cuidar de nuestro pequeño retoño.

A Carito , por su apoyo constante y desinteresado en la presente investigación.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por haber puesto en mi camino a personas maravillosas que me impulsan día a día en mi crecimiento tanto personal como profesional.

A mi asesora, la Dra. Ena Obando Peralta, gran docente y catedrática, por compartir sus valiosos conocimientos y aportes que hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación.

A los entrevistados de la empresa Rappi, así como los Jueces especializados en materia laboral, por su disposición y cooperación en el presente tema de análisis, quienes participaron brindando sus opiniones en las entrevistas realizadas.

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación denominado “La digitalización del empleo y los derechos laborales de los repartidores en el Perú” está enfocado a demostrar de que la digitalización del empleo, referido específicamente a las empresas enmarcadas dentro de la economía colaborativa, en el presente caso la empresa Rappi afecta los derechos laborales de los repartidores en el Perú. Por consiguiente, el problema contemplado es el siguiente: ¿De qué manera la digitalización del empleo afecta los derechos laborales de los repartidos de plataformas digitales en el Perú? Y se plantea como hipótesis que: “La digitalización del empleo afecta vulnerando los derechos laborales de los repartidores en el Perú.

A tal efecto, con el fin de llevar a cabo el análisis de la problemática planteada, se ha aplicado métodos lógicos, entre los que se identifica al método deductivo, inductivo y el analítico; así mismo, se utilizados métodos jurídicos en particular, el método dogmático y comparativo.

Por otra parte, en lo relativo a las técnicas de recolección de datos aplicadas, se identifican el análisis bibliográfico y documental, en ese sentido se recurrió a instrumentos como las fichas bibliográficas, empleo de internet, entre otros. Finalmente, culminada la investigación efectuada, se llegó a la conclusión principal de que la digitalización del empleo afecta vulnerando los derechos laborales de los repartidores en el Perú, esto debido a que las transformaciones tecnologías que se han venido produciendo, y que encuentran su manifestación más emblemática en el fenómeno de la digitalización, no solo están ocasionando profundas consecuencias respecto a la economía sino también sobre el empleo, y en su conjunto sobre el modelo actual de las relaciones laborales.

No obstante ha pesar de los recientes pronunciamientos judiciales en la legislación comparada , existe una importante inseguridad jurídica en torno a la calificación de los trabajadores al servicio de estas plataformas, inseguridad jurídica que se aprovecha para escapar de la aplicación de las normas laborales,

con la consiguiente reducción de los estándares de protección social, al asumir directamente los costes de producción y no estar cubiertos por la normativa laboral y las tutelas propias del trabajo subordinado.

Ahora, el Derecho del Trabajo se enfrenta a uno de los mayores retos desde su creación; adaptar las nuevas realidades laborales sin perder de vista su esencia de protección al trabajador. Debe encontrar soluciones a los nuevos problemas que la tecnología genera, pero sin causar perjuicio al naciente sector tecnológico ya que, sin duda, es el futuro al que nos dirigimos.

ABSTRACT

The present research work called "The digitization of employment and the labor rights of delivery men in Peru" is focused on demonstrating that the digitization of employment, specifically referring to companies framed within the collaborative economy, in the present case the Rappi company affects the labor rights of delivery men in Peru. Therefore, the problem considered is the following: In what way does the digitization of employment affect the labor rights of those distributed on digital platforms in Peru? And it is hypothesized that: "The digitization of employment affects by violating the labor rights of delivery men in Perú.

To this end, in order to carry out the analysis of the problem raised, logical methods have been applied, among which the deductive, inductive and analytical method are identified; Likewise, legal methods were used in particular, the dogmatic and comparative method.

On the other hand, with regard to the applied data collection techniques, bibliographic and documentary analysis are identified, in that sense instruments such as bibliographic records, use of the Internet, among others, were used. Finally, upon completion of the investigation carried out, the main conclusion was reached that the digitization of employment affects by violating the labor rights of the delivery men in Peru, this due to the fact that the technological transformations that have been taking place, and that find their manifestation more emblematic in the phenomenon of digitization, they are causing profound consequences not only for the economy but also for employment, and as a whole on the current model of labor relations.

However, despite recent judicial pronouncements in comparative legislation, there is significant legal uncertainty regarding the qualification of workers at the service of these platforms, legal uncertainty that is used to escape the application of labor regulations, with the consequent reduction in social protection standards, by directly assuming production costs and not being covered by labor regulations and the tutelage of subordinate work.

Now, Labor Law faces one of the greatest challenges since its creation; adapt to the new labor realities without losing sight of its essence of worker protection. It must find solutions to the new problems that technology generates, but without causing harm to the nascent technology sector since, without a doubt, it is the future to which we are heading.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado.-

XIMENA FERNANDA MUGUERZA GONZÁLEZ, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la presente Universidad, en aplicación a los requerimientos estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antenor Orrego, tengo el agrado de dirigirme a ustedes para presentar la investigación denominada “ **La digitalización del empleo y los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú**”, con la finalidad de optar por el título profesional de Abogada. En consiguiente, espero que la presente investigación cumpla con los requerimientos académicos idóneos y sea aceptada, determinándose por ende su correspondiente apobación.

Asimismo, agradezco de antemano la atención brindada al presente trabajo de investigación, siendo propicia al oportunidad para reafirmar mis muestras de consideración y estima.



Ximena Muguerra González
DNI: 73038700

INDICE

Contenido

DEDICATORIA:	3
AGRADECIMIENTO:	5
RESUMEN:	6
ABSTRACT	8
PRESENTACIÓN	10
CAPÍTULO I:INTRODUCCIÓN:	19
1.2 Objetivos:	25
1.2.1 Objetivo General.	25
1.2.2 Objetivos Específicos.	25
1.2 Justificación del estudio:	26
1.3.1 Teórica:	26
1.3.2 Práctica:	26
CAPÍTULO II:MARCO DE REFERENCIA	27
2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO:	27
2.1.1 Nivel internacional:	27
2.1.2 Nivel Nacional:	32
2.1.3 Nivel local:	36
2.2 MARCO TEÓRICO:	36
2.2.1 Tecnologías de la Información y la Comunicación:	36
2.2.2 Definición Industria 4.0 y sus pilares:	38
2.2.2.1 El Big Data o análisis de datos:	38

2.2.2.2	Ciberseguridad:	39
2.2.2.3	Internet de las cosas:	39
2.2.2.4	Computación en la nube:	40
2.2.2.5	Blockchain:	40
2.2.3	Transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización:.....	41
2.2.4	Contexto en el que surge el término economía colaborativa:.....	43
2.2.4.1	Etimología del término:	45
2.2.4.2	Modalidades de la economía colaborativa:	50
2.2.4.2.1.	Trabajo estrictamente colaborativo:	50
2.2.4.2.2.	Crowd source online:	51
2.2.4.2.3	Work-on-demand via apps:.....	51
2.2.5	Economía bajo demanda o gig economy:.....	53
2.2.5.1	Factores comprendidos dentro de la economía bajo demanda: 54	
2.2.5.2	Indicadores establecidos por la Comisión Europea:	57
2.2.6	Plataformas Digitales:	59
2.2.6.1	Clasificación de las plataformas digitales:	64
2.2.7	Plataforma Digital Rappi:	67
2.2.8	Trabajo por medio de las plataformas digitales: Características primordiales. Una autonomía aparente	84
2.2.9	Condición actual del trabajo en plataformas digitales:	88
2.2.10	Las plataformas y los desafíos del Derecho de Trabajo:	90
2.2.11	Surgimiento del Derecho del Trabajo:	93

2.2.12	Derecho del Trabajo:	95
2.2.12.1	Trabajo Humano:	96
2.2.12.2	Trabajo Productivo:.....	96
2.2.12.3	Trabajo por cuenta ajena:	97
2.2.12.4	Trabajo libre:.....	98
2.2.12.5	Trabajo subordinado:.....	98
2.2.13	Elementos que conforman una relación de trabajo:	100
2.2.13.1	Prestación Personal de Servicios:	100
2.2.13.2	Remuneración:.....	102
2.2.13.3	Subordinación:	105
2.2.13.3.1	Poder de Dirección:.....	108
2.2.13.3.2	Poder de control:.....	112
2.2.13.3.3	Poder sancionador:.....	113
2.2.14	Elementos de la relación laboral presentes en la plataforma Rappi:	115
2.2.14.1	Prestación personal de servicios:.....	115
2.2.14.2	Remuneración:	116
2.2.14.3	Subordinación:	117
2.2.15	Requisitos que contempla el derecho comparado:	121
2.2.15.1	Ajenidad:	121
2.2.15.1.1	Ajenidad en los riesgos:.....	121
2.2.15.1.2	Ajenidad en los frutos:	122
2.2.15.1.3	Ajenidad en el mercado:	122

2.2.15.2 Dependencia económica:.....	123
2.2.16 Partes en una relación laboral:.....	123
2.2.16.1 Empleador:.....	123
2.2.16.2 Trabajador:.....	124
2.2.16.2.1 Deber de Obediencia	125
2.2.16.2.2 Deber de diligencia:.....	126
2.2.16.2.3 Deber de buena fe	126
2.2.17 Facilitación probatoria.	127
2.2.17.1 Presunción de laboralidad y carga de la prueba:.....	128
2.2.17.2 Presunciones	129
2.2.17.2.1 Presunciones Simples:.....	129
2.2.17.2.2 Presunciones legales:.....	130
2.2.17.2.2.1 Presunciones Absolutas:	131
2.2.17.2.2.2 Presunciones relativas:	131
2.2.17.3 Los Indicios:	139
2.2.17.3.1 Indicios laborales en el trabajo prestado en las plataformas digitales	144
2.2.17.4 Cargas dinámicas	150
2.2.17.5 Primacía de la realidad	152
2.2.18 Derechos laborales:	153
2.2.18.1 Derecho a una remuneración:	154
2.2.18.2 Derecho a la sindicalización:	156

2.2.18.3 Derecho a una jornada laboral:	161
2.2.18.4 Derecho a la seguridad social:	162
2.2.18.5 Derecho a vacaciones:	163
2.2.18.6 Derecho a gratificaciones:	164
2.2.18.6.1 Gratificaciones ordinarias:	164
2.2.18.6.2 Gratificaciones extraordinarias:	165
2.2.18.7 Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios: .	165
2.3.-Marco conceptual:	203
Capítulo III: METODOLOGÍA EMPLEADA.....	210
3.1 Tipo y nivel de investigación:	210
3.1 Población y muestra de estudio:	210
3.2.1 Población.....	210
3.2.2 Muestra:.....	210
3.2 Diseño de investigación:.....	210
3.3.1 Diseño No Experimental.....	210
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	210
3.4.1.1 Entrevista	210
3.4.2 Instrumento.....	211
3.5 Procedimiento:.....	211
3.5 Procesamiento y análisis de datos.....	212
3.6.1 Métodos Lógicos:	212
3.6.1.1.....	212
3.6.1.2 Método inductivo	212

3.6.2 Métodos Jurídicos:.....	212
3.6.2.3 Método dogmático.....	212
3.6.1.4 Método comparativo:	212
CAPÍTULO IV.- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:.....	213
Capítulo V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	234
CONCLUSIONES:.....	243
RECOMENDACIONES:	245
BIBLIOGRAFÍA	246
ANEXOS:	265

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1.	Criterios fijados por la empresa Rappi para el monto a percibir como contraprestación del servicio prestado.....	116
Tabla 2.	Inexistencia de notas típicas e indicios tradicionales de laboralidad. 141	
Tabla 3.	Jurisprudencia donde se reconoció el vínculo laboral entre repartidores/conductores y la plataforma digital.....	168
Tabla 4.	Proyectos de ley presentados en el Congreso	186
Tabla 5.	Matriz de operacionalización	204
Tabla 6.	Pérdida del espacio como elemento caracterizador de la digitalización del empleo.....	213
Tabla 7.	Flexibilización respecto a los elementos de dependencia y subordinación	216
Tabla 8.	Vulneración del derecho a percibir una remuneración mínima de lo repartidores de la empresa Rappi en el Perú.....	218
Tabla 9.	Vulneración al derecho de una jornada laboral para los repartidores de la empresa Rappi en el Perú.....	221
Tabla 10.	Vulneración al derecho a formar sindicatos a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú.....	223
Tabla 11.	Vulneración al derecho de seguridad social.....	226

Tabla 12. Vulneración al derecho a gozar de vacaciones para los repartidores de la empresa Rappi en el Perú.....	228
Tabla 13. Vulneración al derecho de percibir gratificaciones.....	230
Tabla 14. Vulneración al derecho de percibir compensación por tiempo de servicios. 232	
Tabla 15. Leyes respecto a derechos reconocidos a los repartidores de plataformas digitales en la legislación extranjera.	¡Error! Marcador no definido.

CAPÍTULO I:INTRODUCCIÓN:

1.1. El Problema:

1.1.1. Realidad Problemática:

A principios del siglo XXI, la transformación tecnológica ha sido acelerada, y el surgimiento de nuevas tecnologías sobrepaso no solo en cantidad sino también en calidad en comparación con la de épocas pasadas. Para el autor Cedrola Spremolla (2017) referirse a la tecnología implica un progreso técnico y adicionalmente a ello supone considerar las consecuencias que aquel puede generar en relación a las condiciones de vida y de trabajo. Todo ello conlleva a la idea de admitir que la transformación tecnológica impacta de diversas formas a la actividad laboral; propiciando la inclusión de cambios respecto a la forma de producir, la forma de ejecutar funciones y la forma de organizar el trabajo(pág.103).

En el Informe denominado “La Dimensión Laboral de la Economía Digital”, el autor Rocha (2020) expresa que el desarrollo y la aplicación de la tecnología sirvió como innovación para el avance de estrategias en las empresas, originando impacto no solo en la forma de trabajar sino también en la aparición de modelos de empresa y de negocio, como por ejemplo el de las plataformas digitales (pág.4).

En ese contexto, bajo el estándar de las nuevas tecnologías digitales, que facultan el aprovechamiento de las redes, se origina nuevos modelos de negocio y nuevos mercados digitales, resultando así que un fenómeno que demuestra este desarrollo es la emergencia de plataformas digitales de trabajo, que son consideradas como una de las transiciones más significativas dentro del ámbito laboral en los últimos diez años, y mediante las cuales se brinda oportunidades para la producción y la prestación de diversidad de servicios, los cuales van hacer ofrecidos por medio de mercados, que van a estar constituidos por plataformas (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2019, pág. 15).

Por su parte el autor Cedrola Spremolla (2017) expresa que los modelos de negocio de plataforma abarcan el desarrollo de una plataforma digital-informática,

desde la cual el cliente se vincula , y de la derivación de dicha conexión, se ejecuta el negocio. De tal manera, en virtud de tales plataformas se puede realizar diversidad de actividades, que puede conllevar además una pluralidad de modos de interaccionar con la plataforma y trabajar para las mismas (pág.116).

Al respecto el autor Raso Delgue (2016) refiere que no es posible tener una definición única de plataforma digital, no obstante, puede ser entendida como la base de datos simbólicos, con diversos instrumentos de comunicación como por ejemplo chats, correos electrónicos, que van a hacer posible la creación y administración de la misma mediante un software. Las plataformas digitales incluyen diversas funciones, pudiendo ser un espacio de aprendizaje o por otro lado puede ser espacio de actividades comerciales o producción de servicios (pág 34).

Por otro lado, cabe mencionar que dentro de la prestación de servicios brindados a través de las plataformas digitales es viable la existencia de dos categorías, siendo la primera de ellas las plataformas basadas en la web, en donde el trabajo se gestiona y realiza mediante línea, y por ende no existe la necesidad de que tanto el individuo que presta el servicio ni el cliente que lo recibe se desplacen de un lugar a otro. La segunda, es las plataformas basadas fundamentadas en la localización, donde la tarea o función se ejecuta de forma local y principalmente a través de aplicaciones (apps), mediante la cual se le asigna a los individuos de una área geográfica específica la tarea a cumplir. Dentro de los tipos de tarea con mayor incidencia y de baja complejidad se encuentran el transporte, la limpieza; además de los servicios de reparto, mensajería y entrega de productos a domicilio (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2019, pág. 15)

En palabras de López Moruelo (2020) precisa que el reparto y la entrega de productos a domicilio constituyen quizá una de las formas de servicio a través del uso de aplicaciones comúnmente más notorios. El acelerado aumento de los repartidores de empresas como Rappi, Glovo , PedidosYa, Ubereats; resulta especialmente identificable por cuanto significa la circulación constante de los individuos en la vía pública, llevando generalmente una caja de reparto donde figura el logo de cada compañía (pág.10).

En ese contexto, las plataformas digitales de reparto proporcionan a los usuarios, el servicio de entrega de productos a domicilio; así como en determinados casos el servicio de mensajería. Los repartos o envíos son aceptados mediante una red a la cual tienen acceso los repartidores, de acuerdo a la plataforma a la que se encuentren suscritos. De esta forma, una vez llevada a cabo la decisión del consumidor de su pedido, la función de las empresas reside en ofrecer los pedidos disponibles a los repartidores, quienes serán los encargados de llevar a cabo la prestación. Asimismo, es el repartidor quien debe disponer del vehículo para realizar la entrega del pedido y además es el responsable de cubrir los gastos que le genera el combustible y seguro del vehículo; debiendo contar con los requerimientos de seguridad y con la autorización respectiva para su uso. Sumado a ello debe tener un dispositivo móvil que resulte compatible con la aplicación que gestiona la empresa y contar con un plan de servicio móvil. Cabe precisar que estas plataformas brindan la posibilidad al consumidor de que pueda calificar el servicio realizado por el repartidor (López Mourello, 2020, pág. 10).

Estas modalidades de trabajo formulan un conjunto de escenarios que son razón de interés y que requieren formas idóneas y pertinentes de regulación, por cuanto conducen a novedosas formas de empleo que agrupan lugares no convencionales, el empleo de tecnologías que incluyen el internet, computadora u otros instrumentos informáticos, y nuevos acuerdos contractuales, en gran medida caracterizados por su informalidad y precariedad.

Los autores Valenduc y Vendramin, citados por Del Bono (2020) refieren que en relación a este fenómeno, la doctrina especializada expone una diversidad de dilemas en lo concerniente a cuáles son los fenómenos que existe la posibilidad de ser considerados efectivamente novedosos y transformaciones significativas en la esfera del trabajo y cuáles no acarrear un rompimiento, sino una continuación y una intensificación de avances prevalecientes en lo que respecta a una reorganización productiva y flexibilización laboral.

Es bajo ese orden de ideas surge la necesidad de indagar sobre los efectos que la tecnología ha originado y viene originando en el ámbito laboral, los mismos que permitan comprender cuáles son las posiciones que han de adaptar los

trabajadores, empresas y los propios clientes con la finalidad de evitar futuros inconvenientes.

El análisis no es novedoso en absoluto; se planteó del mismo modo respecto a las avances técnicos, de producción y de organización del trabajo durante los años ochenta y noventa del siglo pasado, tiene su epicentro en los países de mayor desarrollo, y se repite frente a la digitalización del mundo del trabajo y el fomento de formas de puestos de trabajo caracterizados por ser eventuales, informales y precarios, mediadas por el aprovechamiento de plataformas digitales de trabajo y aplicaciones informáticas, también conocidas como apps (Del Bono, 2020, pág. 2)

Por otra parte, cabe mencionar que, en América Latina, en países como Argentina, Ecuador, Chile, Uruguay, el fenómeno de las plataformas digitales que brindan los servicios de entrega a domicilio es frecuente. Sin embargo, este desarrollo se ha caracterizado por una insuficiente y limitada regulación de la actividad sobre todo en lo concerniente a las cuestiones laborales que se podrían ocasionar (López Mourelo, 2020, pág. 44).

La autora Bensusán (2017) expresa que en los países de América Latina la problemática por este fenómeno suscita una atención más reciente que se desarrolla en relación a deliberaciones respecto a las repercusiones que el avance tecnológico provocaría en el empleo y sus características, y a la imprevisibilidad en relación a las relaciones laborales que pudiesen resultar. Considerada la intervención de la población en la modalidad imperante y teniendo en consideración el rol dominante que establecen los escenarios de significativa precariedad y de una inexistencia regulación, las interrogantes fundamentales profundizan en la relación entre nuevas tecnologías y nuevos modos de precariedad laboral y en las posibilidades de regulación, de formación y de organización, con la finalidad de velar por la seguridad de los trabajadores/as del desequilibrio entre las regulaciones y los lineamientos laborales vigentes y las nuevas formas de empleo (pág.81).

En el Perú, cabe precisar que el ingreso al mercado y a la economía nacional de estos servicios de reparto a domicilio, por medio del uso de aplicativos móviles

inició desde el año 2018. Así las cosas y sostenidos en el crecimiento de la tecnología y en el éxito de estos aplicativos, lograron su extensión a distritos como Miraflores, San Isidro, San Juan de Lurigancho, Los Olivos, Comas. En tal sentido empresas como Rappi; Glovo, que acaba de retirarse del Perú y Pedidos Ya; entre otras; han originado un precedente con peculiaridades no vistas antes en el territorio peruano, validando prácticas inseguras y a la vez inestables que ante el Estado pasa por «agua tibia» y está muy lejos de propiciar una regulación (Carrión Chulluncuy & Fernández Dávila, 2020, pág. 1)

Por su parte para el abogado Puntriano (2019) en el diario Gestión refiere que en la actualidad se puede ser testigo del aumento de uso de la tecnología dentro de las relaciones laborales, no solo por la posibilidad por parte del empleador de tener una planilla mínima y la posibilidad de recurrir a terceros, sino por su reemplazo por emprendedores que brindan sus servicios por medio de las plataformas virtuales, poniendo a disposición la oferta y la demanda. No obstante, las plataformas no reconocen la naturaleza de empleador y se posicionan bajo la figura de intermediarios entre los suministradores de servicios y los clientes que reciben la categoría de consumidores finales. Esta condición recibe la denominación de “on demand” o “Gig economy” (pág.1).

El autor Raso Delgue (2016) manifiesta que la on-demand economy o no sharing economy es una innovativa forma de organización en el trabajo que se desarrolla por medio del uso de las plataformas digitales, las que van a permitir hacer posible la conexión de un usuario suscrito a la plataforma con un trabajador que brinda el servicio (pág.35).

El Diario El Comercio (2021) empleando los datos obtenidos de la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, hace de conocimiento que durante el trimestre móvil consistente en los meses de setiembre, octubre y noviembre del año 2020, 46 mil personas brindaron el servicio de delivery en Lima, existiendo un incremento en el sector de reparto a domicilio en un 98% en comparación con el año 2019; efecto que generó la reciente crisis sanitaria COVID-19. Además de ello expresa que el trabajo de repartidor se ha convertido en una actividad importante, toda vez que representa cerca del 1,1% de la PEA ocupada en Lima

y se posiciona dentro de los 20 empleos más populares de la capital en términos de puestos de trabajo generados (pág.2).

En ese orden de ideas, la prestación de servicios mediante plataformas digitales ha ocasionado la motivación de diferentes opiniones respecto en cuanto a la calificación que deben recibir los prestadores del servicio y si existe una relación laboral o no entre éstos y las propias plataformas. Para los autores Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse y Philippe Pochet citado por Rocha Sánchez (2020) la primordial consecuencia de esta situación surge debido a que la situación laboral de las personas que trabajan con estas plataformas no calza del todo ni en la figura del trabajo autónomo, ni en la de empleo asalariado. Todo ello, ha ocasionado una fuerte controversia doctrinal, que aún se encuentra en curso en diferentes países, respecto a la calificación legal del trabajo prestado mediante las plataformas digitales(pág.33)

Autores como Del Bono (2020) manifiesta que:

Los jóvenes que trabajan en plataformas de envío a domicilio, generalmente reciben la calificación de trabajadores autónomos, motivo por el cual no se les reconoce relación de dependencia. Aunado a ello, las empresas manifiestan que no existe una relación supervisión ni control de las funciones de los trabajadores (pág.5)

No obstante, para otra parte de la doctrina estas empresas brindan un servicio particular y por más que se autodenominen como simple base de datos, están insertadas dentro de un sector específico, fijando sistemas de retribución; teniendo repercusión sobre el precio del servicio; existiendo un sistema de evaluación por parte de los clientes, sumado a ello existe una fiscalización al prestador por medio de las propias plataformas y herramientas de geolocalización (Vallecillo Gámez, 2017, pág. 464)

La autora Vallecillo Gámez (2017) expresa que en la práctica de estas nuevas formas de organización se genera el siguiente dilema, toda vez que si bien es cierto las plataformas virtuales delimitan su actividad al simple contacto entre los

usuarios y los prestadores del servicio, sin tener una intervención en la prestación de servicios, se propicia una relación laboral , debido a que más allá de solo configurarse como una empresa tecnológica, interfiere en la actividad económica, incluyendo a los “colaboradores” en la esfera de dirección y organización de la empresa (pág.472)

Cabe mencionar que el tema de la regulación de los trabajadores de reparto a domicilio se complica por los diferentes análisis en las sentencias judiciales que se han realizado hasta la actualidad. Asimismo, en diferentes países ; existe jurisprudencia que protege o rechaza la posibilidad de un posible reconocimiento, tal es el caso de España donde el Tribunal Supremo reconoció la existencia de una relación laboral entre la empresa que brindaba el servicio de plataforma digital y un trabajador de Glovo; fundamentada en los elementos de dependencia y ajenidad. Y a una menor distancia, se ha dado un fallo en el Tribunal de Colombia, mediante la cual se determina que la empresa pague los derechos laborales del repartidor (Rosales, 2020, pág. 1).

Por todo lo antes mencionado, la presente investigación adopta la teoría bajo la cual el servicio de los repartidores es prestado cumpliendo los elementos que requiere una relación laboral, no obstante al no existir tal regulación se les excluye de la aplicación de la legislación laboral y por ende de los derechos que en ella se contemplan como el derecho a percibir una remuneración mínima, derecho a vacaciones, derecho a una seguridad social, entre otros (Canessa Montejo, 2021, pág. 114).

1.2 Objetivos:

1.2.1 Objetivo General.

Determinar si la digitalización del empleo afecta los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú.

1.2.2 Objetivos Específicos.

1.2.2.1 Evaluar la digitalización del empleo en el Perú

1.2.2.2 Analizar la vulneración de los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú

1.2.2.3 Comparar el tratamiento normativo en legislaciones extranjeras brindado a los repartidores de plataformas digitales.

1.2 Justificación del estudio:

1.3.1 Teórica:

La presente investigación está orientada a contribuir con la doctrina, impartiendo nuevos criterios en el derecho laboral, en lo concerniente a la digitalización del empleo, así como de ampliar su protección para aquellas personas que prestan los servicios de reparto, mensajería y movilidad; según sea el caso. Todo ello en virtud de lo manifestado por el autor (Todolí Signes, 2019) quien refiere que es necesario identificar nuevos instrumentos que faculten delimitar adecuadamente a los sujetos que requieren de amparo y salvaguarda, pese a que las modalidades organizativas se hayan modificado, denominándolos como los “nuevos indicios de laboralidad” y que están relación con el fenómeno de la digitalización.

1.3.2 Práctica:

Pese a que todavía no existen casos judiciales respecto a la actividad que desempeñan los trabajadores de reparto, mensajería y movilidad en el Perú, cabe precisar que es un tema de mucho interés y en virtud a ello es que aparece la justificación de la presente investigación atendiendo a la necesidad de que el legislador adopte un compromiso con aquellas personas que prestan sus servicios por medio de las plataformas digitales, por cuanto vienen desempeñando sus actividades en un escenario caracterizado por la precariedad e inseguridad; no disponen del reconocimiento de ningún derecho ni menos de una normativa que los respalde.

Adicionalmente a ello, es necesario recalcar que este tipo de negocios se vio incrementado con la aparición de la Covid 19, resaltando que las personas prestadoras del servicio estaban constantemente expuestas; sin tener las condiciones óptimas e idóneas para ejecutar su actividad.

Por otra parte, resulta indispensable mencionar que todo esto ha sido posible debido al gran avance de las tecnológicas de la información y comunicación, siendo necesario precisar que no han sido pocas las ocasiones en las que el Derecho, en especial la esfera del Derecho Laboral ha experimentado modificaciones con el surgimiento de la tecnológica, las mismas que han permitido rectificar orientaciones o afianzar algunas situaciones ya existentes, lo cual puede verse plasmado con las actuales afirmaciones de diversos autores así como la jurisprudencia de otros países que admiten la existencia de una relación laboral entre el/la titular de la plataforma y aquella persona que proporciona sus servicios para la misma.

En el caso del trabajo prestado mediante plataformas digitales, es indiscutible que es un tema novedoso al constituirse como una nueva forma de organización, que hacen necesario que el Derecho brinde una protección, para evitar caer en “zonas grises” que posibiliten que tales trabajadores se desarrollen en un ambiente de inseguridad e inestabilidad.

CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO:

2.1.1 Nivel internacional:

2.1.1.1 El artículo titulado “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”, cuya autora es Del Bono (2020) publicado por la Revista Dialnet, Argentina. En el referido artículo la autora tuvo como objetivo principal identificar las problemáticas que caracterizan a las condiciones laborales de los repartidores de dos plataformas de reparto a domicilio como lo son Glovo y Rappi, que operan desde el año 2018 en varias ciudades de Argentina. Y como objetivos específicos:

A) Analizar la situación en el empleo, en lo que concierne a la relación entre la plataforma y su papel como empleador y al reconocimiento de los repartidores en la condición de trabajadores.

B) Analizar también la naturaleza de la gestión y su impacto sobre la organización del trabajo

C) Analizar las dificultades que tienen los repartidores para organizarse de manera colectiva.

Luego de haber entrevistado a los repartidores y haber realizado observaciones de campo la autora describe las condiciones laborales como preocupante, siendo de la opinión que los trabajadores de plataformas reciben un trato injusto, por cuanto las plataformas postulan que son meramente proveedoras de una base de datos para conectar clientes, no existiendo como tal una relación de dependencia, por lo cual son catalogados como autónomos.

Resultando que los términos como “trabajo” o “trabajadores” se usan raramente en este contexto; se apela constantemente a las ventajas del trabajo virtual eventual, presentado como una especie de limbo o de dimensión paralela en la que se supone que la protección laboral y la regulación del empleo no se aplican, por defecto.

Se llegó a la conclusión de que la digitalización cuando potencia canales comerciales como el de las plataformas digitales, promueve nuevas formas de organizar y gestionar el trabajo. Estas formas de trabajo se caracterizan por la desregulación y el corrimiento de límites en varios niveles. En el caso del trabajo de plataformas de reparto, las condiciones de trabajo asociadas con esta forma de empleo incluyen horarios de trabajo muy flexibles, salarios extremadamente variables y altas expectativas en términos de disponibilidad, así como baja seguridad laboral y una notable reducción de costos en los más variados sectores de la economía, especialmente, en el terreno de los costos laborales.

El artículo contribuye a la presente investigación, en el sentido que permite conocer como funciona la organización de las plataformas digitales en la ciudad de Argentina, así como la problemática que se genera en cuanto a la calificación que reciben los repartidores.

2.1.1.2 La tesis titulada “Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales” de Melo Campos (2019), para obtener el título de abogada, sustentada en la Universidad Católica de Colombia, presentó como problema de investigación ¿Cómo se puede regular de manera efectiva las relaciones laborales que surgen a través de las plataformas digitales?

Presentó como objetivos:

A) Describir cómo se regula la relación laboral en Colombia

B) Indicar de qué manera operan las plataformas digitales.

La autora manifiesta que en Colombia en el año 2008 se creó la Ley del Teletrabajo, la cual tiene lineamientos normativos que están en concordancia con las condiciones laborales que se desarrollan dentro de las plataformas digitales, pero pese a ello, no se está efectuando lo pretendido por el legislador, puesto que se está dejando desprotegido al trabajador al no disponer de ningún tipo de protección legal.

Además de ello, expresa, que si bien el legislador regula el tema de las TIC, no obstante, no dispone de una reglamentación que este puntualmente enfocada a regular las plataformas digitales. Asimismo, indica que en Colombia son aproximadamente entre 20.000 y 25.000 personas que forman parte de las plataformas digitales, de las cuales el 45% señala que esta actividad es su principal fuente de ingresos.

Por otro lado, refiere que tanto la plataforma Uber como Rappi contribuyen a la informalidad, no obstante la última contempla la protección de alguno derechos de sus asociados, como el derecho a la salud, la seguridad social en cuanto a riesgos laborales y además efectúa una póliza de responsabilidad frente a terceros, caso contrario a la plataforma Uber , según datos obtenidos de la Dirección de Impuestos y Aduanas, donde su protección es nula.

Tuvo como conclusión, que la generación de empleo a través de las plataformas digitales debe ser vista como una iniciativa que está a la vanguardia actual que se presenta en el mundo, creando vínculos laborales pero con una particularidad alarmante, no se está aplicando debidamente lo regulado dentro del ordenamiento jurídico nacional esto en conformidad a lo exigido en el Código Sustantivo del trabajo y la Ley 1221

de 2008, situación negativa que conlleva a la vulneración de derechos de los trabajadores de estas plataformas digitales, puesto que en términos generales, no se les garantiza aspectos como el salario mínimo, seguridad social, prestaciones, horarios, entre otros; problemática que surge en razón a la forma en como algunos empleadores contratan personal a través de las plataformas digitales sin dar cumplimiento a las condiciones mínimas laborales de cualquier trabajador.

Es claro determinar que las relaciones laborales que surgen entre los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales y sus operarios, carecen de regulación al no acatar las reglas y los parámetros establecidos bajo los cuales deben operar en el ámbito laboral, lo que indica que el legislador y el Estado deben contemplar una norma que permita en primera medida proteger a los trabajadores que hacen parte de esta modalidad laboral, medida que indique si la relación laboral que se desprende puede encajar en un contrato de trabajo o si por el contrario debe catalogarse en otro tipo de relación laboral, sea cual sea la naturaleza que se le designe, es inminente tener claro dos puntos, a saber, que los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales son un impulso a la economía y brindan progreso al país, en segundo lugar, este impulso no puede socavar los derechos laborales que le asisten a todo trabajador, toda vez, que Colombia no puede someter a sus trabajadores a un retraso en las condiciones mínimas laborales que se presenciaban hace décadas, la innovación tecnológica es un camino económico que se debe explorar y en razón de ello, la ley del teletrabajo en sintonía con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo deben ser aplicadas en su totalidad por parte de los empleadores que acuden a las plataformas digitales para el desarrollo de sus actividades económicas.

La tesis contribuye a la presente investigación, en el sentido que permite conocer el porcentaje de personas para las cuales el trabajo prestado para las plataformas digitales constituye su única fuente de ingresos, de igual manera exhibe la desprotección bajo la cual se desempeñan tales repartidores, instando a que tanto el legislador como el Estado contemplan una normativa que consienta como fase inicial proteger a los trabajadores que forman parte de esta modalidad laboral.

2.1.1.3 El Artículo titulado “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo, cuyo autor es Todolí Signes (2015) publicado por la revista IUSlabor y sustentado en la Universidad de Valencia.

En el presente artículo se tuvo como objetivos: Analizar desde un punto de vista jurídico, la adecuación del nuevo tipo de empleados al concepto legal de trabajador. Posteriormente, el autor hace una crítica a esta posibilidad y propone un modelo regulatorio alternativo desde la perspectiva de la política del derecho.

Bajo ese contexto en el artículo se expresa que las nuevas plataformas virtuales están cambiando la forma en la que se presta servicios. Es así, que la tecnología ha venido transformando las organizaciones empresariales de forma que el trabajador subordinado, resulta cada vez menos necesario y surge un nuevo tipo de empresa denominada “on demand economy” “uber economy” que se dedican a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios. En tales circunstancias el Derecho del Trabajo se enfrenta a su mayor desafío, teniendo que regular una realidad muy diferente a la existente en el momento en el que fue creado.

Una de las cuestiones clave, todavía abiertas a debate, es la propia naturaleza de las nuevas empresas; en ese sentido se discute si son empresas de índole tecnológica, esto es, una mera base de datos o, por el contrario, son empresas dedicadas a la prestación de servicios en el sector en el que actúan.

El autor concluye que no se considera oportuna la aplicación en bloque de toda la normativa laboral para este nuevo tipo de trabajador. El trabajador que presta servicios en una plataforma virtual sufre unos riesgos diferentes al trabajador común y requiere una protección a medida. Por ello, se propone la creación de una relación laboral especial que contenga las particularidades observadas, modificando aquellos preceptos que son incompatibles con el nuevo modelo de relaciones laborales y adaptándolo a las especialidades de la nueva industria. La inacción del legislador vendrá a significar que las nuevas empresas se impondrán en el mercado; toda vez que el simple hecho de que puedan actuar sin los costes

derivados de la aplicación del Derecho del Trabajo les asegurará poder prestar los servicios en mejor posición que las empresas de la competencia que sigan el modelo tradicional. De esta forma, las ventajas competitivas del nuevo modelo de negocio no nacen de una mejor organización ni de una mayor productividad, sino de la simple inaplicación de las normativas laborales.

El artículo contribuye a la presente investigación, por cuanto describe el nuevo modelo de negocio denominado on demand economy, de igual manera el autor expone su perspectiva en el sentido que considera necesario una protección que vaya acorde con las especificidades bajo las cuales los trabajadores que prestan los servicios para las plataformas digitales se desempeñan.

2.1.2 Nivel Nacional:

2.1.2.1 La tesis titulada “La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on- demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales”, de Ramírez Mendoza (2020) para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en Lima, Perú, presentó como problema de investigación: Determinar si para el caso concreto de las plataformas digitales de delivery, como Glovo o Rappi, concurren indicios suficientes que permitan reconocer laboralidad de dicha relación contractual.

La autora tuvo como objetivo principal identificar las condiciones y características de la economía colaborativa, “on demand economy” y de las plataformas de servicio de delivery, y su impacto sobre las relaciones laborales dentro de un contexto de digitalización del empleo.

Y presentó como objetivos específicos: Detallar la problemática en relación a los elementos típicos del contrato de trabajo a raíz del fenómeno de digitalización del empleo, enfocándose en el caso de las plataformas digitales de delivery y realizando un análisis práctico, bajo el método

indiciario abordado por la jurisprudencia comparada, a fin de determinar si para el caso de los repartidores de las plataformas digitales de delivery concurren o no elementos suficientes de laboralidad.

Presentó como hipótesis: Para el caso concreto de las plataformas digitales de delivery, como Glovo o Rappi, si concurren indicios suficientes que permitan reconocer laboralidad de dicha relación contractual.

La tesista adopta la teoría del jurista Cruz Villalón quien refiere que más allá de comprender las nuevas realidades tecnológicas desde la esfera habitual del derecho al trabajo, surge la necesidad preliminarmente de redefinir las dimensiones del período de la digitalización con la finalidad de conseguir abordar la controversia bajo una mirada que vaya acorde a los nuevos cambios tecnológicos que se han venido suscitando.

La presente tesis concluye que, sí existen los elementos necesarios para precisar la laboralidad de la relación contractual entre los repartidores de plataformas digitales y la plataforma digital que ofrece el servicio de delivery, esto es luego de estudiar y comparar los indicios propuestos en la jurisprudencia comparada, bajo el contexto de digitalización del empleo. El antecedente contribuye a reforzar de que la digitalización del empleo bajo el uso de plataformas digitales ha generado nuevos modelos de negocio y nuevas formas de empleo y de que finalmente sí existe una relación laboral entre las plataformas digitales y los repartidores.

2.1.2.2 La tesis titulada “Implicancias laborales y tributarias de la economía colaborativa en las plataformas digitales que prestan servicios en Perú” de los autores Arroyo Espinoza & Najjar Becerra (2020) para optar el grado de Maestro, sustentada en la Escuela de Postgrado Neumann, en Tacna, Perú, presentó como problema ¿Si verdaderamente nos encontramos frente a trabajos autónomos por parte de los usuarios que prestan el servicio, o si por el contrario los mismos forman parte de la organización empresarial de las plataformas de aplicativo?

Los autores tuvieron como objetivo principal demostrar la necesidad de regular normativamente las actividades de las plataformas digitales en el país, y más precisamente, determinar cuáles son los principales aspectos que discutir y regular en relación con el uso de plataformas digitales en la

sociedad peruana, y en consecuencia si es necesario efectuar modificaciones normativas tanto en materia laboral y tributaria para regular su uso.

Los autores analizaron si las actividades que se realizan mediante las plataformas digitales cumplen con los elementos esenciales de un contrato de trabajo, determinando que el elemento de prestación personal de servicios logra ser demostrado al momento que los prestadores del servicio realizan un registro a través del cual brindan su información personal para el desarrollo de las actividades encargadas, delegándose de esa manera los servicios de manera particular a cada prestador de servicio, debiendo precisar que no es posible que sea reemplazado por un tercero ajeno al requerimiento.

En cuanto al elemento de la remuneración, refieren que se encuentra presente toda vez que la prestación de servicio no se realiza de manera gratuita, por el contrario, genera el pago de una contraprestación por cada servicio que solicita el usuario mediante el uso de la plataforma y por último el elemento de la subordinación que sin duda se le puede catalizar como el elemento más complicado de evidenciar.

En la presente tesis se llega a la conclusión que en la prestación de servicios mediante plataformas digitales, se brindan labores que van acorde a los indicios de laboralidad reconocidos en la esfera internacional; asimismo refieren que las consideraciones bajo las cuales se desarrollan tales relaciones, evidencia la presencia de verdaderas relaciones laborales, las mismas que demandan la necesidad de una regulación específica que conlleve al reconocimiento de derechos que los prestadores ameritan, como el derecho a la seguridad social, la salud, sindicalización; entre otros; de acuerdo con las disposiciones constitucionales y legales aceptadas a nivel nacional e internacional.

El antecedente contribuye a la presente investigación en cuanto queda demostrado que el uso masivo de las nuevas tecnologías, que es considerado como la cuarta revolución industrial trajo consigo innovaciones en la sociedad y con ello la necesidad de implementar cambios normativos para su aplicación conforme a la finalidad del derecho y el marco legal.

2.1.2.3 El artículo titulado “Las nuevas formas laborales en la economía del precariado. El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo de Carrión Chulluncuy & Fernández Dávila (2020). Los autores tuvieron como objetivo analizar las nuevas formas laborales emergentes en la economía del precariado, a partir del estudio de casos de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo. La metodología que utilizaron fue cualitativa, habiendo realizado 12 entrevistas y el trabajo de campo se aplicó entre los años 2018-2019 en Lima Metropolitana.

De las entrevistas, se obtuvo que los repartidores por aplicativo manifestaron que estas empresas representan una alternativa innovadora, situación que se refuerza con la idea de la flexibilidad laboral, autonomía e independencia en el trabajo, y que se manifiesta en la supuesta libertad que tiene el repartidor al momento de elegir los horarios para hacer los repartos. Sin embargo, todos ellos reconocen a su vez que esta forma de trabajo se relaciona con un tipo de trabajo informal, ya que no están inscritos en una planilla y no tienen un contrato firmado, por lo que están exceptos de seguros u otros beneficios.

El presente artículo en líneas generales, concluye que la economía colaborativa como resultado de las dinámicas capitalistas, busca eludir la existencia de las relaciones laborales, negando la calificación de sus colaboradores como trabajadores con la finalidad de evitar responsabilidades y generar mayores ganancias, sin tomar en consideración el perjuicio que se le causa a estas personas que en su mayoría se valen de estas empresas para generar algún tipo de ingreso. Así las cosas, estos tipos de economías colaborativas incrementan las condiciones de precarización y exacerbaban la explotación laboral, al poner toda la carga laboral y de ingresos al esfuerzo de cada trabajador. Lo que se genera es la negación de los derechos logrados históricamente por los trabajadores de todas partes del mundo.

El antecedente contribuye a la presente investigación en el sentido de que permite tener una noción desde las perspectivas de los repartidores respecto al trabajo que realizan, coincidiendo en su gran mayoría que, si

bien estas empresas constituyen una forma de organización innovadora, no obstante, están excluidos de cualquier tipo de seguros u otros beneficios, predominando la informalidad.

2.1.3 Nivel local:

Se realizó la búsqueda, no obstante, no se llegaron a encontrar investigaciones a nivel local.

2.2 MARCO TEÓRICO:

2.2.1 Tecnologías de la Información y la Comunicación:

Las TIC, han logrado un efecto significativo en la sociedad dado que han modificado la forma de ejecutar las actividades llevadas a cabo por los individuos. En ese orden de ideas, la autora Issa Fontalvo (2016) refiere que las TIC están constituidas por todos aquellos recursos e instrumentos que tienen como finalidad gestionar, procesar, administrar, almacenar, transmitir y finalmente compartir la información a través de sistemas tecnológicos. Así las cosas, las TIC y sus variadas aplicaciones tecnológicas proporcionan recursos para contribuir en las diferentes actividades efectuadas por el ser humano con absoluta eficacia, rendimiento y calidad. Del mismo modo, conjuntamente con la aparición del internet se han instaurado los pilares básicos para el progreso así como para las constantes inserciones de novedosos aportes al desarrollo tecnológico de la sociedad (pág.35).

En conformidad con lo anterior, las TIC se conciben como instrumentos que hacen posible un sencillo y ágil acceso a toda clase de información; desde aplicaciones que desarrollan tareas de forma rápida y fiable, el procesamiento de los datos que se lleva a cabo en mayor cantidad e involucrando menos tiempo y espacio, la posibilidad de una creciente interacción entre los diferentes usuarios, hasta una pluralidad de formas de almacenamiento y la propagación de una mayor cantidad de información respecto a recursos de simple y fácil entrada (Issa Fontalvo, 2016, pág. 36).

De acuerdo al Decreto Supremo N° 066-2011-PCM (2011) las TIC son:

Un conjunto de servicios, redes, software y dispositivos de hardware que se integran en sistemas de información interconectados y complementarios, con la finalidad de gestionar datos e información de manera efectiva, mejorando la productividad de los ciudadanos, gobierno y empresas, dando como resultado una mejora en la calidad de vida (pág.8).

Es así que a lo largo de la historia, el desarrollo de los avances tecnológicos ha estado implicado en el crecimiento del ser humano, aspectos como el aprendizaje, el sistema económico, la salud, la investigación y el empleo, son dimensiones estrechamente vinculadas a estas modificaciones tecnológicas que generan impactos tanto de índole positivo como negativo en la vida de las personas (Mendizábal Bermúdez, Sánchez Castañeda, & Kurczyn Villalobos, 2019, pág. 15).

Estos avances tecnológicos se han visto plasmados en cuatro considerables revoluciones industriales que han provocado quebrantamientos de modelos respecto al aspecto económico, social, cultural y laboral en los diversos países a nivel mundial (Mendizábal Bermúdez, Sánchez Castañeda, & Kurczyn Villalobos, 2019, pág. 15).

La primera de las revoluciones se produjo en el siglo XVIII, comprendida entre los años 1760 a 1840 marcada por la fabricación del motor a vapor y la creación del ferrocarril. La segunda revolución industrial emerge a fines del siglo XIX y a inicios del XX, caracterizado por la productividad en masa o en cadena y la tercera de ellas se originó en la década de los años sesenta, siendo significativa por la innovación de la computadora y el internet.

En pleno siglo XXI, ha emergido una cuarta revolución industrial que para algunos autores, como Mendizábal Bermúdez, Sánchez Castañeda, & Kurczyn Villalobos (2019) se le denomina bajo la concepción de industria 4.0, acentuada por una total automatización de los esquemas industriales de producción, debido a la

digitalización de los procesos, tecnologías robóticas y el internet de las cosas, así como la comunicación autónoma por medio del uso de la red entre objetos (pág. 15).

2.2.2 Definición Industria 4.0 y sus pilares:

Conceptuar la industria 4.0 bajo una sola noción deviene en algo altamente complicado, por cuanto existen diversas definiciones que intentan precisar la envergadura de este fenómeno. Sin embargo, estas definiciones tienen en común específicos elementos que hacen posible tener una concepción amplia de su acepción. Es así que la industria 4.0 alude a una nueva modalidad de organización dentro de las cadenas de producción, en la cual la interrelación entre los actores, es decir entre los proveedores y los clientes tiene una repercusión directa en los procesos de producción, todo ello en virtud a la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación (Mendizábal Bermúdez, Sánchez Castañeda, & Kurczyn Villalobos, 2019, pág. 15).

A los elementos primordiales vinculados a la cuarta revolución industrial, se pueden clasificar de la siguiente manera, sobretodo si se tiene en consideración que es un proceso que se encuentra en constante desarrollo:

2.2.2.1 El Big Data o análisis de datos:

El incremento en la cantidad de datos provocados por distintos sistemas y actividades habituales en la sociedad han generado la exigencia de cambiar, maximizar y producir métodos y diseños de almacenamiento y procesamiento de datos que cubran las deficiencias que exhiben las bases de datos y los mecanismos de gestión convencionales. En virtud a ello, es que se genera el Big Data, vocablo que incorpora diversas tecnologías vinculadas a la administración de extensos volúmenes de datos procedentes de fuentes independientes y que se suscitan con celeridad (Hernández Leal, Duque Méndez, & Moreno Cadavid, 2017, pág. 3)

Aunque el término Big Data se relaciona mayormente con cantidades de datos excesivos, se debe prescindir de esta noción, por cuanto el Big Data

no solo abarca un gran tamaño sino también de forma conjunta el volumen así como la diversidad de datos y su rapidez en cuanto a su acceso y procesamiento (Hernández Leal, Duque Méndez, & Moreno Cadavid, 2017, pág. 3).

2.2.2.2 Ciberseguridad:

Los autores Valderrama Nárvaez & Montes Serralde (2020) citando a Christopher T. Carlos refieren que la ciberseguridad implica las medidas adoptadas para manejar el peligro respecto a las amenazas y/o las vulnerabilidades concernientes a la información o a los sistemas de información (pág.1).

El equipo de expertos de la Universidad Nacional de Valencia (2021) manifiestan que la ciberseguridad representa el resguardo de los datos, software y diferentes sistemas que se encuentran conectados a Internet. Su finalidad es primordialmente salvaguardar los datos de las empresas, en virtud de que mucho de ellos son de carácter confidencial, impidiendo la sustracción de los mismos, los atentados cibernéticos y la suplantación de identidad (pág.2).

La Institución ESIC Business & Marketing School (2020) expresa que es la vigilancia, garantía y resguardo de los activos de información, mediante la eliminación de amenazas que colocan en riesgo la información que ha sido procesada, almacenada y transmitida por medio de los sistemas de información, los mismos que se encuentran interrelacionados (pág.1).

2.2.2.3 Internet de las cosas:

Comprende la estructura a nivel mundial para la sociedad de la información que favorece la ejecución de servicios mejorados por medio de la conexión de objetos físicos y virtuales como resultado del interfuncionamiento de tecnologías de la información y comunicación (Rose, Eldridge , & Chapin, 2015, pág. 17).

2.2.2.4 Computación en la nube:

Representa el formato que hace posible la entrada a una red bajo demanda de un grupo de servicios automatizados configurables, entre ellos las aplicaciones, además de la infraestructura y almacenamiento. En los últimos años, este formato ha posibilitado a las empresas contar con visibilidad en la web así como también acceder a servicios informáticos a bajo costo sin la exigencia de invertir en la adquisición de mobiliarios físicos (Del Vecchio, Paternina, & Henríquez, 2015, pág. 1).

2.2.2.5 Blockchain:

Constituye la puesta en práctica de un concepto tecnológico instaurado con el propósito originario de proporcionar tipo una plataforma tecnológica destinada a ofrecer servicios de verificación, confirmación y custodia de datos. Los datos que logra contener esta plataforma son conservados dentro de los registros que se conocen como transacciones, las mismas que son producidas por la pluralidad de usuarios de una aplicación específica que se lleva a cabo sobre dicha plataforma (Aparco Fernández, Canchaya Esteban, Murillo García, & Robles Luna, 2021, pág. 49)

Por su parte el autor Canessa Montejo (2021) destaca que en pleno siglo XXI, se viene debatiendo si ha surgido una cuarta etapa de la revolución industrial, no obstante ello, lo cierto es que el proceso productivo está variando con la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación, teniendo como ejemplos más representativos la robótica y el surgimiento de las plataformas tecnológicas (pág.101).

Es así que a principios del siglo XXI, las empresas comienzan a introducir mecanismos de producción concerniente a los bienes y servicios distintos a los esquemas más habituales, generados esencialmente en virtud de los progresos de las TIC y de las innovaciones respecto a la forma en que los diversos consumidores aprovechan y intercambian tales bienes y servicios. Estos nuevos modelos y mecanismos de producción es lo que se conoce bajo la denominación de economía colaborativa (Sastre Centeno & Inglada Galiana, 2018, pág. 225).

Así las cosas, el uso de las TICS, ocasiona nuevas situaciones de hecho, en las que el derecho debe proporcionar una regulación, principalmente en lo relativo a la salvaguarda y protección de los derechos de índole laboral. Evidentemente, la industria 4.0 implica una transición digital que incorpora primordialmente a los empleadores, empresas y inevitablemente a los trabajadores. Es por ello, que este desarrollo en las relaciones de trabajo en donde participan el uso de las nuevas tecnologías de la información debe tener una protección amparada por el derecho, sobretodo desde la óptica del derecho laboral y de la seguridad social.

2.2.3 Transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización:

En pleno siglo XXI, se viene desarrollando un debate muy exhaustivo en diferentes esferas correspondiente a las repercusiones que están propiciando las transformaciones tecnológicas producidas en la sociedad moderna, con impacto significativo en torno al funcionamiento de la economía, con las concernientes incidencias en relación al empleo y, en consecuencia de todo ello, respecto a los diferentes modelos de las relaciones laborales (Cruz Villalón, 2017, pág. 14).

Se trata de avances de tipo tecnológico que se generan en muy variados planos, que abarcan las tecnologías de la información y la comunicación, la robotización implicada en los procesos de producción y relacionada a la prestación de los servicios, implementación en el mercado laboral de la denominada llamada inteligencia artificial, entre otros. Si bien se trata de un fenómeno de mayor amplitud y complejidad en sus manifestaciones resultantes de la aparición de todos estos avances tecnológicos, por simplificación terminológica y teniendo el propósito de enfocarse en lo más impactante al efecto, el autor Cruz Villalón, (2017) manifiesta que se puede denominar todo ello como la irrupción de la digitalización de la economía y asociada a ella la digitalización del empleo (pág.15).

Ciertamente la denominación puede resultar algo reductiva, por cuanto convergen en el marco de lo tecnológico variaciones de índole diverso, que en determinadas circunstancias van más allá de lo que se centra bajo la denominación de “digitalización”, no obstante la alternativa de utilizarla en esta coyuntura responde

a que tal fenómeno puede representar el desencadenante más significativo de los importantes modificaciones en materia laboral (Cruz Villalón, 2017, pág. 15).

Indudablemente la repercusión de los avances tecnológicos ha estado presente desde la aparición del derecho laboral, influyendo con intensidad en las relaciones de trabajo todas las innovaciones que se han generado en las técnicas de producción y de trabajo, de tal manera que, los desarrollos tecnológicos se convierten en el perpetuo compañero de viaje del Derecho del Trabajo, el mismo que ha surgido como disciplina autónoma como resultado de los cambios sociales y jurídicos resultantes de la revolución industrial. Así las cosas, todas las revoluciones tecnológicas, que comprenden desde el telar hasta la denominada industria 4.0, pasando por la máquina de vapor, la electrificación y el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, han transformado notoriamente el panorama en el que se desarrollan las relaciones de trabajo, tanto desde el enfoque individual como desde el de forma colectiva (Cruz Villalón, 2017, pág. 15).

Bajo ese contexto, es irrefutable que la digitalización tiene un impacto de forma considerable en cuestión al empleo. Algunos autores consideran que ello implica la instauración de un innovador paradigma respecto al modelo laboral; que ya no se adapta a los nuevos requerimientos del mercado ni a las proyecciones de los trabajadores; mientras que otros son de la opinión que las instituciones en materia laboral atienden a una equidad de intereses que subsiste y subsistirá con cualquier clase de progreso tecnológico, de forma que los requerimientos de transformación institucional resultan secundarios. En todo caso, se tendrá que evaluar más detalladamente cuáles son las evoluciones y los desafíos en materia laboral, de manera especial en la funcionalidad que presenta la normatividad laboral para adaptar el fenómeno de la digitalización, sobre la hipótesis de que su surgimiento universal y acelerado está teniendo significativa incidencia respecto a la esfera del trabajo (Cruz Villalón, 2017, pág. 19).

Según la autora Vallecillo Gámez (2017) dos serán los elementos característicos de este contexto de la digitalización del empleo: la pérdida del espacio como

referente laboral y la flexibilización de la nota de dependencia y subordinación (pág.465).

El surgimiento de la digitalización en relación con el empleo ocasiona un significativo desafío al ordenamiento laboral, por cuanto está dando lugar a un cuestionamiento de los fundamentos de la intervención jurídica, incidiendo en vertientes diversas. Se plantean en este análisis posturas que llegan a cuestionar la idoneidad del funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales por parte de la regulación laboral en el novedoso panorama en que se mueven. No obstante, respecto a ello, los datos ponen de manifiesto que la funcionalidad de la normativa laboral frente a la digitalización del empleo no resulta cualitativamente distinta a la que la experiencia exhibe han propiciado otros avances tecnológicos procedentes, aún cuando los retos en esta oportunidad puedan resultar de más amplio alcance y de considerable complejidad (Cruz Villalón, 2017, pág. 26).

2.2.4 Contexto en el que surge el término economía colaborativa:

La crisis económica que se produjo a nivel mundial durante los años 2008-2011, trajo como consecuencia que muchos países presentaran economías frágiles así como elevadas tasas de desempleo (Guillermo & Gutiérrez , 2016, pág. 2).

El autor Stiglitz (2012) manifiesta que fueron tres razones fundamentalmente las que repercutieron a escala mundial, siendo éstas la falta de un correcto funcionamiento de los mercados que estaban caracterizados por ser ineficientes e inestables, la subsistencia de las falencias del mercado y finalmente los sistemas políticos y económicos basados en lineamientos injustos (pág.25).

Tal es así que no fue casualidad que la economía colaborativa haya emergido al poco tiempo de haberse generado la crisis financiera. Los autores Buenadicha, Cañigual, & De León (2017) expresan que si bien la tecnología ya estaba lista para ser utilizada en los mecanismos de intermediación, la crisis originada instauró finalmente las circunstancias pertinentes para impulsar su desarrollo agilizado. En ese contexto, la urgencia económica producida como resultado de la falta de

empleo, ligada a la infrautilización de recursos económicos convirtió al consumo colaborativo en una alternativa atractiva (pág.6).

En ese contexto, tal situación conllevó a que las personas perjudicadas se cuestionaran si realmente era conveniente adquirir y contar con tantos bienes, particularmente en una situación económica complicada, o si resultaba necesario la aparición de un nuevo modelo que permitiera a los individuos compartir sus bienes y consecuentemente lograr una eficiencia más óptima respecto a los recursos.

Por su parte, los operadores económicos no tuvieron otra alternativa más que retomar y renovar antiguas ideas que les permitieran promover la interrelación entre los sujetos del mercado. En ese sentido, las organizaciones empresariales comenzaron a incorporar en su operatividad y funcionalidad, el aprovechamiento de las tecnologías por cuanto eran accesibles para gran parte de la población, de tal forma que el servicio proporcionado resultase más innovador, garantizado y en consecuencia atractivo para el consumidor. Así las cosas, con estas variaciones, los gigantes del comercio brindan paso al intercambio de bienes y servicios llevado a cabo entre pares. En ese escenario, aunque de manera embrionaria, es que empieza a desarrollarse el término de economía colaborativa (Máynez & Gutierréz, 2016, pág. 2).

Los autores Máynez & Gutierréz (2016) expresan que el modelo de economía colaborativa empieza a enmarcarse como un esquema horizontal y novedoso que por intermedio de las plataformas tecnológicas confiere la posibilidad de aprovechar al máximo los bienes subutilizados y originar novedosas oportunidades de negocio (pág.2).

En ese orden de ideas, la aparición de la economía colaborativa fue impulsada por la afluencia de la tecnología así como por esquemas de negocio idóneos para lograr conectar la oferta y demanda frente a un panorama de carencia y ahorro indispensable.

2.2.4.1 Etimología del término:

El término consumo compartido fue acuñado por primera vez por Ray Algar en un artículo del mismo título publicado en el boletín Leisure Report de abril de 2007. El concepto comenzó a popularizarse en 2010 con la publicación del libro *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. Rachel Botsman, co-autora del libro, ofreció una charla sobre consumo compartido en la conferencia TEDxSydney en mayo de 2010, en la que expuso cómo el acceso a bienes y servicios puede ser de relevancia prioritaria sin que sea necesaria la propiedad de los mismos (Buenadicha, Cañigueral, & De León, 2017, pág. 3)

Pese a la complejidad para su definición, la autora Lucía Araguez (2017) considera adecuado que la economía colaborativa representa:

Aquel sistema económico de interacción entre dos o más sujetos, a través de medios digitalizados o no, llevado a cabo para satisfacer una necesidad real o potencial. Por ende, la misma puede ser entendida como un intercambio o “trueque” de determinados bienes o servicios”. Empero, este sistema de intercambio, cabe resaltar, no se agota en la compra de bienes o servicios, sino que se ajusta además, a otro tipo de actividades, como alquilar (y seguir obtenido renta) o simplemente prestar productos (compartir con fines altruistas); todo ello mediante el uso de la tecnología, principalmente (pág.4).

Por su parte el autor Canessa Montejo (2021) expresa que el amplio concepto de economía colaborativa abarca la interrelación por intermedio del uso de internet

entre un conjunto de individuos dispersos con la finalidad de procurar un óptimo y más idóneo aprovechamiento de sus bienes, capacidades y cosas fructíferas, en la cual la plataforma constituye el soporte digital fundamental que hace posible este tipo de interrelación. De esta forma, la terminología de economía colaborativa hace referencia a que los sujetos se sirven de una plataforma para que terceros tengan la posibilidad de acceder a sus bienes o activos infrautilizados, ya sea de forma gratuita u onerosa. Tal dimensión nominal propicia que una multiplicidad de empresas sean contempladas dentro de ella (pág.104).

La economía colaborativa está comprendida dentro de las subdivisiones de las empresas que operan mediante una plataforma digital. Con esta naturaleza de empresas se busca aprovechar el uso de bienes personales infrautilizados, como pueden ser carros, entre otros; adaptando los propietarios el rol de microemprendedores, incrementando de este modo la competitividad dentro de los mercados y proporcionando a los usuarios un mayor número de alternativas. Por ende, en las empresas que están comprendidas dentro de la economía colaborativa, los particulares conceden “compartir” sus bienes personales a diversos usuarios por medio de las plataformas virtuales; precisando que la economía colaborativa enfoca su mercado en el bien compartido, resultando la prestación del servicio por parte del propietario del bien una cuestión accesoria (Todolí Signes, 2015, pág. 8).

La Comisión Europea (2016) hace alusión de que el concepto de economía colaborativa abarca a todos aquellos tipos de negocio en los cuales se brindan actividades a través de plataformas colaborativas que establecen un mercado libre para el uso provisional de determinados productos o servicios facilitados por particulares (pág.3).

Los autores Sobrino Ruiz & Maudes Gutiérrez (2016) refieren que la economía colaborativa es un fenómeno nuevo, caracterizado por ser complejo, con magnitud internacional y cada vez con mayor relevancia económica. La combinación de formas económicas antiguas como el trueque y el regalo o más recientes como la compraventa, con la aparición de innovaciones disruptivas,

tecnológicas, económicas y sociales, está produciendo considerables cambios en la operatividad de los mercados a nivel mundial (pág.26).

En otras palabras la economía colaborativa idea formas típicas de intercambiar, contribuir, ofrecer y arrendar que en la antigüedad ya existían, logrando rediseñarlas y mejorarlas con ayuda de las nuevas tecnologías, el sistema de internet, las tecnologías de la información y comunicación y los colectivos que puedan propiciarse.

Es así, que de manera general se puede describir a la economía colaborativa como el grupo de actividades de tipo económico y social por los cuales los individuos proporcionan recursos, bienes o servicios infrutilizados mediante las plataformas digitales sin traspasar la propiedad; y esto puede darse a cambio o no de un importe económico (Sobrino Ruiz & Maudes Gutierrez, 2016, pág. 26).

La economía colaborativa está formada por tres sujetos estrictamente diferenciados. De un lado, nos encontramos con los proveedores de servicios, que son aquellos que intercambian bienes, recursos, tiempo y/o habilidades que podrían interesar a los futuros usuarios o consumidores; de otro lado, los usuarios, que son aquellos que necesitan de estos determinados bienes y/o servicios que son proporcionados u ofrecidos por los proveedores de servicios; y finalmente, nos encontramos con una postura intermedia entre los proveedores y los usuarios que son los intermediarios, siendo considerados los mismos como aquellos que conectan a los proveedores con los usuarios para facilitar las transacciones entre ellos generalmente a través de las plataformas virtuales (Comisión Europea, 2016, pág. 3)

La noción de economía colaborativa se fundamenta en las prácticas sociales que consisten en colaborar, compartir y cooperar. Se determina que se está ante una manifestación de consumo colaborativo en la que por medio de una aplicación digital; que pueden ser apps o páginas web se hace posible el intercambio de bienes o servicios entre agentes particulares, acrecentando bienes limitadamente utilizados y repartiendo costos con terceros (Dinegro Martinez, 2021, pág. 13).

La autora Vallecillo Gámez (2017) expresa que la economía colaborativa es entendida como aquella forma de compartir o intercambiar distintos bienes, los cuales pueden ser tangibles o caso contrario intangibles; todo ello por medio de los novedosos espacios digitales y los colectivos sociales. En decisivo, la mecánica clásica se ha rediseñado para lograr este nuevo modelo surgido como consecuencia de los avances de tipo tecnológico y social, sin dejar de lado el marco de la crisis económica que es donde se origina. En tal sentido, representa un nuevo modo de llevar a cabo el trueque aprovechando el avance generado por las tecnologías o una actividad de comercio tradicional a la que se adherido la ventaja que propicia la digitalización (pág.463).

En tal virtud, la economía colaborativa representa el resultado de la digitalización acompañada de una transformación del esquema económico clásico por uno sustentable en el marco de asignación de los recursos. Implica un cambio de mentalidad y puesta en funcionamiento de los recursos que no estaban siendo aprovechados confiriéndoles un nuevo valor.

El autor Martín Rodríguez (2019) manifiesta que, si se es minucioso, bajo la terminación de economía colaborativa se debe entender que comprende solamente a aquellas actividades en que no se obtiene una ganancia, sino que emergen con la finalidad de intercambiar, canjear u ofrecer un producto infrautilizado o prestar un servicio. En consecuencia, en el seno de la economía colaborativa formarían parte las plataformas digitales en línea que se benefician de las ventajas que proporciona la evolución de las tecnologías informáticas para cambiar y ofrecer bienes y servicios entre los usuarios sin tener en un comienzo efectos-resultados para el mercado laboral ni haber intención de ganancia , es así que dentro las plataformas digitales que se incorporan dentro de la economía

colaborativa, se tiene BlaBlaCar, neighbour goods, Spinlister, SocialCar o Crivy, entre otras (pág.90).

En esa línea, el autor Canessa Montejo (2021) expresa que concretamente el enfoque de la economía colaborativa se centra en que las plataformas digitales facultan a que individuos o empresas tengan la posibilidad de conectarse entre ellos, cumpliendo el rol de clientes y proveedores para alcanzar un objetivo compartido : el alquiler o la venta de un bien así como también puede darse la prestación de un servicio. No obstante, la intermediación de la plataforma puede perseguir un fin lucrativo, por lo que busca la interrelación entre los particulares o las empresas con la intención de recibir un beneficio o provecho. Tal situación conduce a cuestionarse si las plataformas digitales creadas bajo esa finalidad pueden catalogarse dentro de la economía colaborativa (pág. 105).

El primordial fundamento es la oposición entre colaboración y lucro, toda vez que la colaboración está caracterizada por ser altruista en tanto que el lucro esta infundido por alcanzar un provecho. Así las cosas, las plataformas digitales que solo deseen sostener sus gastos de mantenimiento y operabilidad por la intermediación, no tendrían que ser desestimadas dentro de la economía colaborativa, sin embargo resulta complicado respaldar que el término de economía colaborativa, sea el más adecuado para delimitar a las plataformas en su totalidad. En tal sentido, sostener que su afán de obtener una ganancia no les conlleva a perder la naturaleza colaborativa en su función de intermediación acaba encubriendo su real finalidad. Las plataformas con intención de lucro dejan de lado el carácter desinteresado de una colaboración, sin que esto represente necesariamente poner en entredicho la intermediación ejercen en el mercado (Canessa Montejo, 2021, pág. 105).

Por su parte, el autor Todolí Signes (2017) expresa que aquellas plataformas enfocadas en la intermediación de prestaciones de servicios deberían ser descartadas de la economía colaborativa, en contraste de las plataformas que son utilizadas para el uso o venta de bienes que se ajustan a su noción. La justificación primordial es que cuando la plataforma desarrolla la prestación del servicio difícilmente se puede hacer referencia a la colaboración entre

particulares, debido a que el individuo que lleva a cabo la prestación no está colocando en el mercado un bien infrautilizado, que constituye el cimiento central de la economía colaborativa, más bien está confiriendo su tiempo en contrapartida de una ganancia, como cualquier trabajador. Por ese motivo, para tal autor cuando se hace mención a plataformas que prestan específicamente servicios, no se estaría ante la economía colaborativa sino ante la llamada economía bajo demanda o Gig economy, por cuanto la primera tiene como elemento primordial el alquiler de un bien, situación que no sucede en el segundo caso que se encarga de la prestación de servicios (pág. 60).

En un principio, se acudió al término de “economía colaborativa” para hacer referencia al conjunto de actividades cuyo desarrollo se basa en el uso de aplicaciones, plataformas digitales. Sin embargo, el fortalecimiento de este tipo de actividades, ha logrado evidenciar la deficiencia de este término, lo que ha acarreado su escalonado desplazamiento por términos que tengan mayor neutralidad como gig economy, digital on-demand economy o también denominada como economía bajo demanda (Todolí Signes, 2017, pág. 48).

2.2.4.2 Modalidades de la economía colaborativa:

La autora Suárez Corujo (2018) manifiesta que más allá de la terminología, es posible distinguir dentro de ella tres tipos de modalidades básicas de trabajo, cada una con sus particularidades propias y diferentes implicaciones sociolaborales (pág.39).

2.2.4.2.1. Trabajo estrictamente colaborativo:

En primer lugar, se encuentra el trabajo estrictamente colaborativo, comúnmente asociado a actividades de consumo, es decir un intercambio entre consumidores, sin que haya fines lucrativos de por medio, lo que genera una aproximación a los principios derivados de la economía social. No obstante, también puede darse casos donde existe el ánimo lucrativo, sin embargo, continúa prevaleciendo la naturaleza de particular, por ejemplo, un individuo titular de un bien comparte su uso a cambio de una retribución económica (Suárez Corujo, 2018, pág. 40).

2.2.4.2.2. Crowd source online:

En segundo término, se coloca el trabajo a demanda por medio del uso de aplicaciones digitales basado en la “externalización abierta de tareas” conocido como crowd source online, esto es la ejecución de diversos trabajos por intermedio de las plataformas digitales, con la principal característica de que en virtud de la aplicación del internet pueden ejecutarse desde cualquier lugar del mundo y teniendo en consideración ese enfoque cualquier sujeto o empresa puede recurrir a ellas. Entre las tareas más habituales, clásicas a desempeñar, están la programación de software, análisis de gráficos, entre otros. La trayectoria de este tipo de actividades se encuentra aún limitada, sin embargo, de modo indudable su posibilidad de expansión es muy considerable, algo que en un futuro posiblemente genere controversias jurídicas (Suárez Corujo, 2018, pág. 40).

2.2.4.2.3 Work-on-demand via apps:

Finalmente, se tiene el trabajo a demanda por medio de aplicaciones digitales, conocido bajo la denominación de work-on-demand vía apps, que se lleva a cabo de manera presencial, denominado también como fuera de línea. A pesar de no existir cifras precisas, puede considerarse que el peso de estas actividades va en ascendencia. Se han logrado convertir en un componente fundamental de un innovador modelo de negocio, en donde las plataformas aprovechan un escenario de capacidad competitiva fijando las condiciones respecto a la realización de los encargos de los prestadores del servicio en virtud de relaciones contractuales limitadas al estricto tiempo de realización del mismo (just-in time relationships), con la correspondiente retribución económica teniendo como base esa lógica contractual. De manera que se acelera y flexibiliza la actividad consiguiendo una disminución en los costos y aprovechando al máximo las ventajas (Suárez Corujo, 2018, pág. 40)

El autor Auvergnon (2016) refiere que con el apoyo de las nuevas tecnologías el modelo originario de la economía colaborativa ha progresado de forma considerable. En un inicio, comprendía únicamente el trueque, es decir consistía

en intercambiar bienes y servicios de forma temporal, como por ejemplo departamentos entre diferentes sujetos durante el transcurso de sus vacaciones. El modelo de negocio de la economía colaborativa, en su versión básica se sustentaba en una dinámica sin ánimo de lucro y no profesional. Posteriormente, con el surgimiento de las plataformas tecnológicas, que puede ser catalogada como su versión intermedia brinda la posibilidad de poner en contacto a individuos, que requieren una prestación con los sujetos que aceptan brindarla, generándose en un escenario online y y finalmente surge la última versión (3.0) que representa a plataformas actuales de renombre, como lo son Rappi, Uber, y que representan más que una simple interrelación, convirtiéndose en los proveedores de servicios de los consumidores(pág.3).

La autora Serrano Olivares (2017) expresa que en un principio el término de economía colaborativa se utilizó para referirse a las plataformas digitales cuyo propósito era facilitar el intercambio de bienes o servicios entre particulares, desempeñando la función de meras intermediarias del servicio. Sin embargo, en la actualidad tal denominación siguen adoptando muchas empresas, que si bien es cierto se organizan a través de plataformas digitales, no tiene un fin colaborativo, toda vez que no cumplen el rol de intermediarias, sino que participan activamente respecto a los términos y condiciones en los que se tiene que desarrollar el servicio; haciendo uso de la plataforma y logrando obtener considerables beneficios económicos. En resumen, se trata de plataformas que no intervienen solo como intermediarias, sino que a su vez proporcionan el servicio subyacente, por lo que resulta más adecuado las etiquetas de «economía digital», «gig economy», «on demand economy», o «trabajo 3.0»”(pág.19).

No es el tipo de plataforma, es decir que se dedique al alquiler de un bien o la prestación de servicios, lo que aleja de la noción de economía colaborativa, toda vez que ambas pueden estar incluidas dentro de esa categoría siempre y cuando solo cumplan el rol de intermediarias. Se pierde ese carácter intermediario cuando, ciertamente, la plataforma se organiza en razón de prestar el servicio subyacente (Canessa Montejó, 2021, pág. 106).

La autora Canessa Montejo (2021) expresa que:

Esta crítica tiene un punto de encuentro con el ánimo de lucro, porque la organización productiva de la plataforma para la ejecución del servicio subyacente tiene por finalidad incrementar el beneficio del propietario frente a lo que solo puede conseguir con la intermediación(pág.106).

La economía colaborativa se ha extendido en los últimos años como resultado del avance y desarrollo de las tecnologías, consintiendo la instauración de puntos de encuentro entre usuarios con la finalidad de compartir o proporcionar bienes y servicios. En ese sentido y debido a las tecnologías surgieron las plataformas virtuales, no obstante algunas de ellas han ocasionado la tergiversación del objetivo de la economía colaborativa y que, como demostraciones del capitalismo postmoderno, han entablado nuevos patrones de negocio. El núcleo fundamental que logra el éxito en estas plataformas es el crowdsourcing y el empleo on-demand de trabajadores para la ejecución del servicio. Desde el enfoque del Derecho Laboral aparece la incertidumbre respecto a la calificación jurídica que debe brindarse a la relación entre la empresa, que viene a estar constituida por la plataforma y los prestadores de servicio (Vallecillo Gámez, 2017, pág. 462)

2.2.5 Economía bajo demanda o gig economy:

La economía bajo demanda se diferencia primordialmente de la economía colaborativa en que las plataformas que se desenvuelven bajo este término se planifica un negocio fundamentado en un servicio que se brinda a los consumidores y que admiten a que diversos trabajadores ofrezcan sus servicios (Martín Rodríguez, 2019)

Las empresas dueñas de la plataformas alegan que actúan solamente como base de datos propiciando la conexión entre clientes y prestados de servicios. No obstante, algunas autores estiman que son una verdadera plataforma laboral o plataforma de subcontratación, en otras palabras, una nueva forma de externalización de la actividad económica que está fomentando que aparezcan nuevas modalidades de empleo. Es decir, la economía bajo demanda o gig

economy se caracteriza porque las empresas cumplen los requerimientos de los consumidores o de los clientes por intermedio de la prestación de un servicio produciéndose de esta forma “ trabajo a demanda vía app”. Dentro de la gig economy o economy on demand, se consigue enmarcar diversas plataformas digitales, como es el caso de las plataformas Uber y Cabify, Just Eat Easy y deliveroo, glovo, amazon mechanical turk, entre otras (Martín Rodríguez, 2019, pág. 91)

Felstiner citado por Todolí Signes (2015) refiere que el término on-demand economy o economía bajo demanda, hace alusión a un esquema de negocio en el cual las nuevas tecnologías en internet facultan que las plataformas virtuales cuenten con extensos grupos de prestadores de servicios, los mismos que están a la espera de que el servicio sea solicitado por un usuario. Es así, que la economía bajo demanda se identifica en oposición con la idea de trabajador fijo adherido a una empresa (pág.7).

Sin embargo, una crítica que realiza el autor Todolí Signes (2015) deriva del poco criterio respecto a la designación, por cuanto con anterioridad al surgimiento de las plataformas virtuales, la economía ya era “ bajo demanda”, puesto que el servicio no se proveía sin que un cliente lo hubiese requerido. En virtud de lo mencionado , desde su perspectiva el término economía bajo demanda no resulta del todo pertinente para distinguir los nuevos modelos de negocio de los anteriores, sin embargo es el término que ha la doctrina predominantemente ha adoptado(pág.7).

2.2.5.1 Factores comprendidos dentro de la economía bajo demanda:

El autor Agote (2017) expresa que la razón de brindar un producto o servicio adecuándose a las exigencias del cliente final es en sí el cimiento de la economía capitalista. Resulta así que toda economía capitalista representa una economía a la demanda, por cuanto no es viable la existencia de una empresa sin la presencia de clientes que requieran sus servicios (pág 4).

El surgimiento de la denominación “on demand economy” responde a tres factores emanados del desarrollo de las potencialidades tecnológicas (Agote, 2017, pág. 5)

El primer factor es el componente disruptivo de la digitalización. La digitalización lleva asociada la desmaterialización del ofertante de los bienes o servicios en el sentido de que para llevar a cabo la ejecución de la actividad, éste no requiere obligatoriamente encontrarse en un ámbito físico específico (Agote, 2017, pág. 5).

El segundo factor y fundamental, que es resultado del anterior, consta en la capacidad tecnológica de generar un match inmediato, es decir un encuentro entre el solicitante de determinados bienes o servicios y un pull de potenciales prestadores que se desempeñan con mayor o menor libertad, según determine la plataforma. Este factor esencial y novedoso conlleva a que las empresas no tengan la necesidad de disponer de un número determinado de trabajador para cubrir la oferta recurrente de servicios ni de tampoco de equiparar su capacidad de trabajo a la modificación de la demanda en tiempos determinados. Por el contrario, solo será necesario contar con un “ pull” de potenciales prestadores de servicios a quienes se logra poner en contacto en tiempo real con los beneficiarios de dichos servicios sobre la base de medios tecnológicos. De este modo, en la economía “on demand” no se alude a la condicionalidad de la demanda concerniente a los clientes, sino a la condicionalidad de demanda relativa a los prestadores del servicio (Agote, 2017, pág. 5).

El tercer factor implica remitir la toma de decisiones empresariales a programas informáticos que, provistos de considerables capacidades, que incluyen las de geocalización, trayecto de actividad y el mecanismo de pago, están calificados también de llevar a cabo razonamientos programados de productividad, desempeño y aptitud del servicio, por medio de algoritmos, y de aplicar estas decisiones en la plataforma, generando incidencias de carácter contractual para la plataforma, el prestador y el usuario (Agote, 2017, pág. 5).

En ese sentido, expresa la autora Dinegro Martínez (2020) es que aparecen las plataformas digitales como Uber, Glovo o Rappi con sus respectivos aplicativos

de reparto vía delivery o taxi. No obstante tales plataformas se califican a sí mismas como parte de una modalidad económica “colaborativa”, que cumplen el rol de intermediarias entre cliente-producto/servicio y repartidor/conductor, negando la existencia de un vínculo laboral por cuanto defienden que el intercambio que se produce para llevar a cabo la prestación se da de forma autónoma y cada quien es su propio jefe(pág.71).

En ese contexto, dentro de la gig economy o economía on demand es que surgen la aparición de las plataformas digitales como Rappi, Uber, PedidosYa, UberEats, entre otras, las mismas que durante estos últimos cinco años han logrado un papel importante no solo en el país sino a nivel de toda América Latina y diversas partes del mundo.No obstante al constituirse como modelos novedosos, introducen retos y desafíos, así como generan interrogantes respecto a ciertos aspectos como por ejemplo¿ debe existir una regulación entre las plataformas digitales con los repartidores?¿ A quién le corresponde asumir responsabilidad en caso surjan problemas durante la prestación del servicio? Bajo ese orden de ideas, vale decir que los modelos presentados como plataformas digitales, específicamente las apps de delivery, vienen variando nociones clásicas dentro de las relaciones laborales tradicionales como contrato por “conexión”, trabajador por “colaborador”,despido por “bloqueo de cuenta”, entre otros (Dinegro Martinez, 2020, pág. 1)

Resulta así, que en su mayoría todas las empresas que se valen de las nuevas tecnologías pretenden describirse como base de datos, que logran poner en contacto a trabajadores a los que califican como autónomos con los consumidores de forma rápida, no obstante esto no resulta cierto en todas las situaciones.

La autora Vallecillo Gámez (2017) manifiesta que:

Estas empresas prestan un servicio específico por más que se autodefinan como simples bases de datos . Se insertan en un sector concreto, establecen un sistema de retribución, inciden en el precio del servicio, controlan a los prestadores del servicio tanto estableciendo

procesos de selección como con un sistema de retroalimentación de las opiniones de los clientes además de la fiscalización del prestador del servicio a través de las propias plataformas y de herramientas de geolocalización. Por tanto, la mera consideración de empresa tecnológica no ha lugar, avalado este criterio por la jurisprudencia de los diferentes países que establecen la presunción de laboralidad para los prestadores de los servicios que ofrecen algunas de estas empresas que se disfrazan de economía colaborativa (pág.464).

Las autoras Ginés i Fabrellas & Gálvez Duran (2016) expresan más que actuar como simple base de datos que logran conectar la oferta y demanda, según se describen, estas empresas prestan un servicio determinado. Así se deriva de su incorporación en un sector específico, frecuentemente reciben una proporción del porcentaje del servicio prestado, influyen al momento de determinar el precio del servicio, tienen incidencia en la imposición de decisiones respecto a lo económico y comercial pero sobretodo la supervisión que implementan respecto a los prestadores de servicios por medio de procesos de selección para alcanzar una determinada calidad del servicio y sistemas de evaluación por parte de los clientes. De este modo, estas empresas participan en la prestación del servicio para asegurar un servicio de calidad, además de contar con la disponibilidad del mismo para asegurar la cobertura de demanda en todo momento (pág.6).

2.2.5.2 Indicadores establecidos por la Comisión Europea:

Conforme lo que ha establecido la Comisión Europea (2016) para determinar si una plataforma cumple el rol solo de intermediaria entre el prestador de servicio y el destinatario del mismo o por el contrario si se desempeña como prestadora del servicio subyacente, es indispensable tener en cuenta tres indicadores primordiales (pág.7)

- a) Quien es la persona o empresa encargada de fijar el precio por el servicio prestado.

- b) A quien le corresponde la fijación respecto a los términos y condiciones sobre los cuales se va a desarrollar el servicio.
- c) A quien le pertenece la propiedad o titularidad de los activos determinantes para llevar a cabo la prestación del servicio.

En resumidas cuentas, el grado de control o incidencia que la plataforma efectúe sobre el prestador de servicios tendrá, generalmente, una relevancia fundamental.

Así las cosas, cuando concurren tales indicadores, hay indicios evidentes de que la plataforma digital tiene una repercusión o control sustancial respecto al prestador de servicios subyacente (Comisión Europea, 2016, pág. 7).

El problema fundamental que presenta tal circunstancia desde el escenario laboral es que las personas que proporcionan sus servicios en modo de llamada o convocatoria son frecuentemente consideradas como trabajadores autónomos o por cuenta propia por las plataformas digitales, en el sentido de que tales trabajadores disponen de libertad para determinar el momento y duración de su prestación de servicios y , comúnmente, no tienen el compromiso de dar cumplimiento a una prestación mínima de servicios (Serrano Olivares, 2017, pág. 23)

Por su parte , el autor Schmid-Duner (2016) en el Informe del Parlamento Europeo menciona que si bien resulta cierto que el trabajo de los prestadores de servicios no implica generalmente contar capacidades profesionales específicas, no obstante su función resulta fundamental, no tagencial para que se lleve a cabo el negocio de la plataforma(pág.5).

La autora Serrano Olivares (2017) expresa que el mayor inconveniente respecto a la intención de fijar una calificación jurídica-laboral se enfoca sobretodo en aquellas plataformas que brindan los servicios de forma personal, dicho con otras palabras que requiere la presencia física de las personas. En esas circunstancias,

las plataformas digitales se pueden desempeñar solamente como una simple base de datos que propician la intermediación entre los prestadores del servicio y los usuarios, o caso contrario , pueden intervenir como efectivas prestadoras de servicios encargándose de la organización y supervisión bajo los cuales se desarrolla el mismo (pág.26).

El factor crucial para distinguir las plataformas que funcionan como simple intermediarias entre prestadores y clientes de las que adoptan la función de brindar el servicio subyacente, se enmarca en el grado de control o incidencia que la plataforma asume respecto al servicio prestado y, por consiguiente referente a los sujetos prestadores de tales servicios. De esta forma, desde la esfera laboral, lo significativo es que la plataforma conduzca el servicio y por ampliación, el trabajo de los prestadores de servicio suscritos a la misma, formulándose así problemas correspondientes a la calificación jurídica en relación a este trabajo (Serrano Olivares, 2017, pág. 26).

2.2.6 Plataformas Digitales:

Los autores Orsini Pascal & Jackson Drago (2019) expresan que dentro de las posibilidades que proporciona la tecnología y la hiperconectividad contemporánea, surgen las plataformas digitales como estructura que logra conectar la oferta y la demanda relativa a un bien o servicio. El elemento distintivo de tales plataformas es la dispensa de activos fijos, a excepción de dos que representan el esquema del negocio: Los datos y el algoritmo (pág.2).

La autora Scasserra (2018) expresa que:

La noción básica de plataforma conforma un espacio web donde se comunica la oferta y la demanda de un producto o servicio de manera fácil y eficiente. Una plataforma es simplemente un lugar en internet donde aquellos que quieren determinado servicio, ingresan a buscarlo y aquellos dispuestos a ofrecerlo, ingresan para ese fin. Las plataformas pueden ser de compra venta de bienes muebles como el

caso de Mercado Libre, Ebay, Amazon o Alibaba, hasta servicios, como UBER, Airbnb, Rappi, o PedidosYa. Cualquier servicio que se nos ocurra en la economía, puede ser solicitado a través de una plataforma una vez que ésta esté diseñada y puesta en funcionamiento(pág.2)

La autora Pérez Martirena (2020) citando a Srnicek, manifiesta que las plataformas son infraestructuras digitales que hacen posible que dos o más personas interaccionen. Se enmarcan como intermediarias que juntan a diversos usuarios : proveedores de servicio, productores, clientes, anunciantes, distribuidores (pág. 24).

Los autores Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph (2019) refieren que las plataformas digitales se originan como respaldo de las organizaciones empresariales, y constituyen espacios de intercambio de información que conectan la oferta y la demanda. A su vez hacen posible la intermediación entre los individuos y conceden la posibilidad de contar con trabajadores para llevar a cabo funciones concretas en un plazo determinando, generando en muchas situaciones, relaciones laborales no tradicionales(pág.14).

Bajo ese sentido, las plataformas digitales conllevan una transformación en las empresas al reducir los costos de transacción, viabilizar actividades comerciales no rentables, desafiar la estructura del mercado y modificar la forma de prestación de las relaciones de trabajo (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph, 2019, pág. 14).

Asimismo, cabe precisar que estas plataformas pueden alcanzar con cierta facilidad a una mayor cantidad de individuos, los mismos que tienen un acceso considerable a los dispositivos digitales, generando de este modo una importante eficiencia en los costos a diferencia de las negociaciones convencionales. En ese orden de ideas, el autor (Kilpi, 2016) menciona que, resulta más elevado el costo por internalizar un recurso, que conectarse a él por intermedio de una plataforma. (pág.1)

Por otro lado, estas plataformas admiten que los prestadores del servicio construyan su propio capital reputacional, derivado de la valoración de los clientes respecto a la calidad del servicio efectuado propiciando de esa manera un registro del rendimiento de los repartidores en la plataforma (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph, 2019, pág. 14)

Las plataformas digitales hacen posible la aparición de nuevos modelos económicos, un claro ejemplo es el surgimiento de la gig economy o economía bajo demanda. De esta manera la tecnología hace viable que el modelo de empresa tradicional con trabajadores que desarrollen funciones determinadas pueda dar cabida a empresas caracterizadas por la dependencia a una red que posibilita la flexibilización de los recursos y recurre a los prestadores de servicio externos (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph, 2019, pág. 14).

Las plataformas conllevan un novedoso modelo de negocio que desafía el esquema tradicional de mercado. Un aspecto importante es que en estas plataformas se da la existencia de un esquema triangular de relaciones que se propicia entre la plataforma tecnológica, el proveedor del servicio y el cliente y/o consumidor (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph, 2019, pág. 14).

Las plataformas digitales ocasionan una transformación dentro de las relaciones laborales. Este es el punto fundamental que será abordado durante el desarrollo de la presente investigación. Para los autores Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph (2019) los esquemas de gestión de los recursos humanos varían a partir de los beneficios de información y coordinación que proporcionan estas herramientas con el uso de las plataformas. En tal sentido se enfatiza en dos puntos esenciales, el primero de ellos consistente en una modificación del contrato de trabajo y el segundo es respecto a un innovador diseño de gestión (pág.15)

Por una parte, el contrato de trabajo se modifica y se propicia la adhesión por parte del prestador del servicio a los términos y condiciones que demanda la plataforma para poder registrarse y brindar el servicio por medio de ellas, lo que

limita la facultad de negociación inherente en cualquier vínculo laboral, es decir entre empleador y trabajador (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph, 2019, pág. 15).

Por otra parte, el esquema de gestión de recursos humanos se transforma. En específico, los elementos de organización y fiscalización en el trabajo se lleva a cabo mediante algoritmos, los mismos que están reprogramados para designar los pedidos teniendo como base la calificación de los usuarios en cuanto a su desempeño y que tiene una repercusión importante al momento de fijar los futuros pedidos. Similar situación se suscita en los procesos de búsqueda y selección de personal, así como en lo referido a las posibles capacitaciones de los que puedan ser pausibles los prestadores del servicio (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph, 2019, pág. 15)

De esta manera, las plataformas digitales tienen la capacidad para disminuir los costos de funcionamiento, al igual que para reducir la asimetría informativa entre los sujetos implicados en un intercambio específico o prestación de servicio. El aprovechamiento de la tecnología acarrea cambios en los esquemas de organización de las cadenas de valor, la administración de las organización y el desarrollo del trabajo, hacia esquemas que se catalogan como “plataformización” de las empresas y del trabajo, lo que impulsa la aparición de la nueva economía de plataformas o también conocida como economía bajo demanda (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Christoph, 2019, pág. 15).

La autora Santamaría López (2019) refiere que las plataformas digitales representan un fenómeno nuevo en el mercado de trabajo con efectos todavía sin esclarecer, pero que están implicando modificaciones, algunas destacadas como disruptivas, en las maneras de negociar, de trabajar y de consumir. Por la vertiente del empleo, es relevante cuestionarse qué clase de empleo generan estas plataformas digitales, qué circunstancias laborales propician, qué efectos tienen para las personas que se desempeñan dentro de ellas y qué impactos pueden generar sobre el devenir del empleo. En ese sentido, resulta pertinente, no solo examinar su incidencia en el ámbito laboral, sino orientar y enfocar el

estudio en las incidencia que tiene para las personas que en ellas se desarrollan, así como para su bienestar y calidad de vida (pág.1).

Las plataformas proporcionan una alternativa de fomento de ingresos, no obstante, presentan a su vez aspectos de inseguridad en el empleo que vienen siendo tema de discusión a nivel mundial, como la desprotección social, decisiones unilaterales por parte de las plataformas digitales, falta de mecanismos de salud y seguridad en el trabajo, entre otros aspectos a tener en cuenta (Dinegro Martinez, 2021, pág. 12).

El progreso de las plataformas digitales de prestaciones de servicio se basa en un conjunto de causas de índole tecnológico y económico. Para empezar, el autor Cedrola Spremolla (2020) manifiesta que la referida revolución digital confiere el aumento de la productividad y la disminución de los importes de producción, a tal efecto que es posible alcanzar un costo marginal cero, esto es, la prestación del servicio puede reproducirse en grandes cantidades sin que ello implique intensificar sus costos. Por mencionar un ejemplo, si se diseña una plataforma que haga posible la intermediación de la prestación de un servicio entre particulares, una vez contemplado el importe del algoritmo que hace posible la intermediación, los costos de la plataforma no se incrementan por el aumento de intermediaciones, por el contrario a mayor intermediaciones suponen un beneficio mayor(pág.13).

En segundo lugar, al cubrirse el costo de la instauración de la plataforma, su extensión en el comercio internacional resulta más asequible toda vez que el acceso puede realizarse en cualquier parte, de modo que es factible prestar el servicio en diferentes sitios paralelamente. La reducción de costos le faculta a la plataforma convertirse en una empresa internacional que se beneficia de las economía de escala, garantizando la ampliación de la marca en virtud a la confianza obtenida de los clientes y obstruyendo la entrada de distintas plataformas competidoras por incrementar los costos de entrada (Todoli Signes, 2015, pág. 6).

En tercer lugar, las plataformas facilitan la externalización de servicios a las empresas. En el caso de la gig economy la externalización del servicio se conduce respecto a un particular y no a otra empresa, lo que disminuye significativamente los costos, especialmente, si el prestador es considerado un trabajador autónomo y por ende no se le aplica la protección de la normativa laboral. Por otra parte, la externalización se origina de forma instantánea en relación a cada solicitud por parte del cliente, facultando un acceso pronto y eficiente al mercado de servicios. (Rodríguez-Piñero Royo, 2017, pág. 197).

La autora Canessa Montejo (2021)

No perdamos de vista que detrás de las plataformas digitales hay una empresa dirigida por personas que son sus propietarias que administran y controlan el negocio por medio de un staff de profesionales. La dirección empresarial siempre lidera a la plataforma, pero que parece desaparecer en la virtualidad propia del mundo digital(pág. 109).

2.2.6.1 Clasificación de las plataformas digitales:

La gig economy o economía bajo demanda a su vez puede dividirse en crowdwork y work on-demand , en las cuales la prestación de servicios es el punto de unión y según el desempeño de cada una es que se determina si la plataforma únicamente obedece a un papel de intermediaria o si por el contrario también se encarga de desarrollar el servicio subyacente (Canessa Montejo, 2021, pág. 109)

2.2.6.1.1 Crowdwork:

En el crowdwork la plataforma convoca a un número extenso de personas previamente registradas para la realización de una tarea solicitada por un cliente, quien fija el precio por su cumplimiento. La prestación del servicio se implementa en la propia plataforma para quedar registrada, con lo que es online, y la plataforma cobra una comisión al cliente por la tarea terminada. Por ejemplo, la plataforma Amazon Mechanical Turk ofrece mundialmente a las personas

registradas en su web para realizar en forma virtual la tarea de analizar datos solicitada por un cliente. Las personas que aceptan la oferta registran la tarea solicitada en la plataforma desde el lugar de sus residencias, apoyándose en sus propias habilidades, conocimientos y herramientas. El cliente recibe las tareas cumplidas y selecciona aquella que cumple con sus requerimientos, efectuando el pago en la plataforma (Canessa Montejo, 2021, pág. 110)

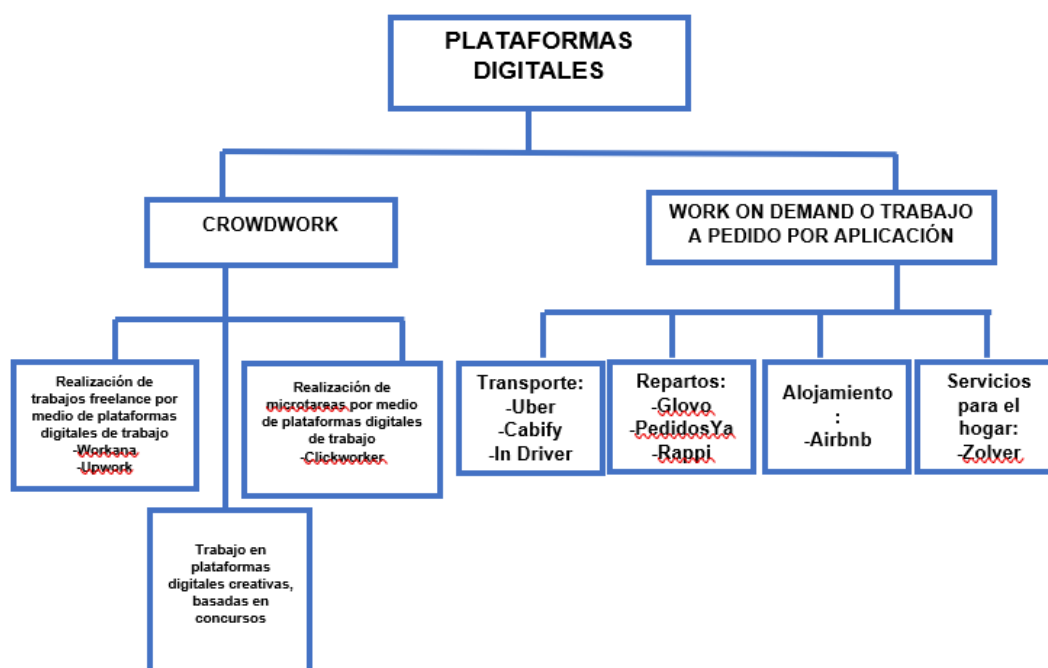
En el crowdwork los trabajadores efectúan las funciones en forma online, a través de plataformas; pudiendo estas desempeñarlas de manera individual o grupalmente, que puede abarcar desde la transcripción de determinada información hasta el diseño de una página web o la preparación de contenido para diversas redes sociales. Dentro del crowdwork las plataformas generalmente no fijan las condiciones en las cuales se tiene que desarrollar el servicio, por cuanto estas son pactadas entre el solicitante y el ofertante. En ese sentido, el trabajador está caracterizado por tener libertad al momento de elegir el lugar desde donde prestar el trabajo, poder acordar con el cliente lo relativo a su horario y las horas de servicio, las características de las funciones a desarrollar, el precio a convenir, entre otras cuestiones (CEPAL, "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral", 2019, pág. 30)

2.2.6.1.2 Work on-demand:

En el work on-demand o el trabajo a pedido por aplicación, la plataforma asigna a una persona registrada en su aplicación con geolocalización para cumplir una tarea local solicitada por un cliente dada su cercanía para su realización, por lo que la prestación del servicio se lleva a cabo fuera de línea, sin embargo la plataforma fija el precio por la prestación del servicio, cobrando una comisión al prestador en el pago que efectúa el cliente. A modo de ejemplo se tiene la plataforma Uber, donde la plataforma convoca a un conductor, el mismo que se encuentra registrado en la aplicación para proporcionar

sus servicios y se encuentra además disponible con arreglo a la geolocalización para que se encargue de brindar el servicio de transporte a un determinado usuario. Llevado a cabo el transporte del cliente, éste tiene la responsabilidad de pagar por el servicio de forma electrónica mediante la plataforma. Precisamente, la OIT destaca que este tipo de plataforma es la prevaleciente en América Latina, esto es, las plataformas de servicios fundamentadas en la localización tienen una importante incidencia en el negocio de la región, en especial los servicios de transporte y los servicios de mensajería y/o reparto a domicilio (Canessa Montejó, 2021, pág. 110).

Estas dos formas de trabajo en las plataformas, presentan una extensa diversidad, de conformidad con la actividad comercial en que se enmarquen, por lo que resulta inadecuado contemplarlas de forma unificada. A decir verdad, la variedad de las plataformas es su rasgo distintivo que, al mismo tiempo, repercute en lo relativo a los prestadores de servicios (Canessa Montejó, 2021, pág. 110).



Fuente: (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2019, pág. 5)

En ese aspecto se analizará brevemente el sistema de organización respecto a una de las plataformas que predomina en el sector de reparto en la ciudad de Trujillo con el propósito de conocer la modalidad del negocio.

2.2.7 Plataforma Digital Rappi:

Rappi, es una empresa que tiene su fundación en el año 2015 en la ciudad de Bogotá, Colombia. Su instauración fue gracias a tres jóvenes de nacionalidad colombiana cuyos nombres son Sebastián Mejía, Simón Borrero y Felipe Villamarin (Casino, 2020, pág. 1).

La finalidad de Rappi como empresa es reproducir virtualmente las repisas de las tiendas, y ocuparse de la entrega de productos en el menor tiempo posible. En ese orden de ideas, posibilita adquirir productos de consumo de forma sencilla, ordenar servicios de comida, o comprar medicamentos sin necesidad de salir de casa (Forbes, 2017, pág. 2).

Rappi opera en nueve países de América Latina como Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, Perú, Uruguay, Brasil, Colombia y México y cuenta con 10 millones de usuarios activos por mes (Casino, 2020, pág. 2).

Rappi ingresa a territorio peruano el 27 de Octubre del año 2018, con una inversión de 10 millones de dólares y por medio de una alianza estratégica con su similar peruana Diloo. La empresada se introdució en un principio en la ciudad de Lima, teniendo como finalidad mejorar la calidad de vida de los individuos, llevando directamente productos hasta su hogar, sin que exista la necesidad de salir de casa (Business Empresarial, 2018, pág. 1).

En el país específicamente llega a las ciudades de Chiclayo, Cusco, Trujillo, Arequipa, Lima, Piura y Asia (Rappi, Inc, s.f.)

Rappi en su página web dentro de sus términos y condiciones se describe como una herramienta tecnológica, que empleando el internet, posibilita la intermediación entre repartidores que ellos califican como independientes y denominan “Rappitenderos” y los Usuarios, quienes son aquellas personas que solicitan el servicio de reparto por medio del uso de una plataforma tecnológica y móvil de Rappi que en el presente caso así se le ha designado a la aplicación;

considerándose tal operación como el servicio de reparto, el mismo que es llevado a cabo por medio de un contrato de mandato, en el cual el Rappitendero cumple el rol de mandatario y el usuario actúa como mandante (Rappi, Inc, s.f.).

Por otro lado, Rappi consigna que en todas las situaciones se desempeña como tercero intermediario entre los rappitenderos y los usuarios, especificando que no presta servicios de reparto, mensajería, transporte ni logística (Rappi, Inc, s.f.)

Para conectarse a la plataforma, el Rappitendero tendrá que disponer de un smartphone con sistema operativo Android u otro equipo del cual sea propietario y que resulte compatible con la plataforma. Bajo ningún panorama, el smartphone u equipo serán proporcionados por Rappi. Al conectarse a la plataforma, el rappitendero se hace cargo de los gastos que comprometa o pueda comprometer correspondientes a la conexión por medio de la red de telecomunicaciones brindada por el proveedor de acceso contratado a cargo del rappitendero (Rappi, Inc, s.f.)

El rappitendero que desee suscribirse a la plataforma, tiene que completar un formulario de registro para poder abordar una primera reunión introductoria con RAPPI, mediante la cual se le brindará la asesoría concerniente a todo lo referente al uso de la plataforma, lo cual es denominado como reunión. (Rappi, Inc, s.f.)

Llevada a cabo la reunión, el rappitendero tendrá que completar un formulario en donde consigne su información personal de forma precisa, correcta y veraz al cual se le ha designado como el registro, contrayendo el compromiso de actualizar los datos indicados en el registro de ser el caso. Por otra parte, constituirá exigencia necesaria que el rappitendero sea mayor de los 18 años de edad (Rappi, Inc, s.f.)

Una vez realizado el Registro, Rappi conferirá al rappitendero una cuenta personal mediante la cual tendrá acceso a la plataforma con la contraseña que tal rappitendero escoja. El rappitendero ingresará a su cuenta por medio del ingreso de su apodo y su clave de seguridad personal escogida. La cuenta es de índole personal, exclusiva y no pasible de ser transferida, no estando permitido

que un mismo rappidero tenga a su titularidad más de una cuenta. En caso de que RAPPI identifique o razonablemente contemple que diferentes cuentas contienen información simultánea o vinculada, podrá cancelar, suspender o inhabilitar todas las cuentas concernientes sin que ello involucre derecho a reclamo a alguno por parte de los rappideros titulares de la cuenta, siendo el rappidero la única persona responsable del cuidado de su cuenta, y de asegurar que sus claves de acceso estén resguardadas (Rappi, Inc, s.f.)

Los datos de carácter personal consignados por el Rappidero deben ser precisos, actuales y verídicos todo el tiempo. Rappi se reserva el derecho de requerir algún comprobante y/o dato adicional con el propósito de comprobar los datos personales, y de suspender de modo temporal y/o definitivo a aquel rappidero cuyos datos no haya sido posible de ser acreditados dentro del tiempo estimado por RAPPI. Rappi no asume responsabilidad por la confiabilidad de los datos indicados en el registro, teniendo en consideración que los mismos son aportados por el Rappidero. El rappidero garantiza y hace frente, en cualquier situación, por la fiabilidad, veracidad, validez y verosimilitud de sus datos personales. Los datos personales proporcionados por el rappidero se incluirán en una base de datos personales de responsabilidad de Rappi, debiendo precisar que Rappi tendrá la posibilidad de requerir informes a diversas bases de datos ya sea públicas o privadas en lo que respecta a la información y/ o datos pertinentes a los Rappideros. (Rappi, Inc, s.f.)

En su punto 1.6 respecto a los términos y condiciones con lo rappideros expresa que :

RAPPI a su exclusiva discreción podrá denegar el Registro de una persona como Rappidero y/o darlo de baja en cualquier momento y con propia autonomía, sin que ello genere derecho a reclamo y/o indemnización alguna por dicha persona.

Para poder ingresar a la plataforma y tener la posibilidad de prestar los servicios a los consumidores, los rappideros que hagan uso de una motocicleta tendrán acreditar a Rappi todos los documentos pertinentes tales como su licencia de conducir, título del vehículo y que el seguro de póliza se encuentre en vigencia, entre otros que le permitan su circulación y por ende pueda llevar a cabo los servicios solicitados por los consumidores, debiendo de igual manera cualquier Rappidero que proporcione el servicio a pie, en bicicleta o cualquier otro medio dar cumplimiento a la legislación aplicable respecto a los fines de la prestación de los servicios requeridos por los consumidores, resultando su cumplimiento obligación de carácter exclusivo por parte del Rappidero. Rappi no asumirá responsabilidad frente a cualquier accidente que tenga el rappidero ya sea antes, durante o con posterioridad a la prestación del servicio a los consumidores, en virtud de que a) El rappidero se desempeña de forma independiente, b) quien contrata para llevar a cabo la prestación del servicio es directamente el consumidor y Rappi solo cumple un servicio de intermediación en condición de tercero, no teniendo intervención en el contrato de mandato entre el rappidero que cumple el rol de mandatario y el consumidor que cumple la función de mandante respecto a la prestación de los servicios.

El Rappidero proporciona mediante el medio que este escoja el servicio a todos aquellos consumidores que soliciten el envío de mercadería y/o cualquier tipo de producto de un lugar a otro; ya sea en el sector de la ciudad de Lima y el resto del territorio de la República donde exista cobertura. En el caso de proporcionar el servicio haciendo uso de una bicicleta o motocicleta, la misma tendrá que ser de propiedad del Rappidero o de ser el caso estar autorizado para que haga uso de ella, dejando precisado que en ninguna circunstancia el Rappidero proveerá a los rappideros las bicicletas y(o motocicletas y/o cualquier otro medio de transporte. El rappidero podrá recibir por parte de los consumidores, dependiendo de la demanda del servicio que éstos pudieran tener, y por medio de la plataforma, una solicitud del servicio en su smartphone, la misma que se le denomina solicitud de acuerdo con su localización, cercanía al momento de la misma y adicionales criterios establecidos por la plataforma. El rappidero tendrá la opción de rechazar o aceptar las solicitudes en virtud de su voluntad. En caso que el rappidero tome la decisión de forma voluntaria de

aceptar la solicitud, el consumidor obtendrá una notificación de aceptación del servicio por parte del Rappitendero, en la cual estará consignada algunos datos personales del Rappitendero como su nombre, su e-mail y su teléfono, abarcando la probabilidad de ponerse en contacto con dicho Rappitendero por medio de un chat facilitado por la plataforma. A la intención de una óptima prestación del servicio, el consumidor tendrá acceso al recorrido realizado por el Rappitendero, el mismo que podrá ser visible en tiempo real por el consumidor mediante la plataforma, solamente desde que el rappitendero retira el producto del comercio y hasta que es entregado al consumidor. Siendo que la demanda del servicio depende de los Consumidores, RAPPI no asegura de modo alguna a los Rappitenderos la existencia o no de solicitudes requiriendo los servicios.

El Rappitendero cuenta con libertad para decidir el día, hora y lugar en el que desea prestar el servicio. De esta manera, el Rappitendero decidirá de manera personal y sin necesidad de requerir consulta con RAPPI en que oportunidad opta por conectarse a la plataforma para poder proporcionar el servicio, al igual que las zonas u horarios. Ello conlleva a que el Rappitendero no está condicionado a ingresar a la plataforma y/o aceptar servicios dentro de determinado plazo, teniendo la posibilidad de hacerlo o no con la frecuencia que pretenda.

En el punto 2.3 de sus términos y condiciones Rappi precisa que no participa del Servicio que se realiza entre Consumidor y Rappitendero que acepta llevar a cabo el servicio, toda vez que funciona como punto de encuentro entre ellos, en virtud a ello es que el Rappitendero resultará responsable por las obligaciones y cargas impositivas y de la seguridad social que le pudiesen corresponder conforme a la regulación correspondiente por la prestación del servicio, sin que exista posibilidad de atribuir a Rappi responsabilidad alguna por la no ejecución o la falta de cumplimiento a tal efecto por parte del Rappitendero.

El Rappitendero será el único responsable en cuanto al uso de su propia cuenta y por la realización del servicio.

Resulta de obligatoriedad y a exclusiva responsabilidad del Rappitendero el mantenimiento en forma periódica de su medio de transporte, con el objetivo de

que el mismo este en condiciones idóneas para llevar a cabo el servicio, dando el respectivo cumplimiento con toda la normativa correspondiente para la prestación del servicio.

Resulta de obligatoriedad y a exclusiva responsabilidad del Rappitendero la observancia con el reglamento de tránsito, conjuntamente con el empleo de los elementos de seguridad requeridos por la normativa pertinente y su autoridad de aplicación. Bajo ninguna circunstancia Rappi proporcionara tales elementos de seguridad, cuya obtención y uso es a especial cargo de los Rappitenderos, ni tendrá responsabilidad ante cualquier vulneración al reglamento de tránsito, siendo en todas las situaciones responsables los Rappitenderos por tales vulneraciones, en caso de producirse.

El uso de vestimenta identificada con Rappi, y obtenida a este bajo modalidad onerosa o gratuita, será facultativa para los Rappitenderos, no siendo exigencia necesaria para llevar a cabo la prestación de los servicios el uso de vestimenta y/o uniforme alguno. El Rappitendero tendrá la posibilidad de escoger de forma libre la vestimenta a ser usada para la realización de los servicios.

La totalidad del monto correspondiente al servicio y de la propina , ésta última de darse el caso; pagados por el Consumidor al Rappitendero corresponden a él y serán cobrados por el Rappitendero, no cobrando y/o reteniendo Rappi suma, porcentaje o comisión alguna de dichos conceptos.

Respecto al punto tres consignado en sus términos y condiciones que comprende el uso de la plataforma:

RAPPI tendrá las facultades para denegar o restringir el acceso o posterior uso de la Plataforma a cualquier Rappitendero bajo su exclusivo criterio, sin generar ello posibilidad de reclamar perjuicio alguno por parte del Rappitendero. RAPPI no será responsable si el Rappitendero no cuenta con un Smartphone y/o cualquier otro dispositivo no compatible con el uso de la Plataforma.

El Rappitendero se compromete a hacer un uso adecuado y lícito de la Plataforma de conformidad con la legislación aplicable, los presentes Términos y Condiciones, la moral y buenas costumbres generalmente aceptadas y el orden público. No obstante la condición de independiente, al acceder y utilizar la Plataforma y durante la prestación de los Servicios, el Rappitendero acuerda y se obliga a:

-Prestar el Servicio para su uso personal, aceptando que no se encuentra autorizado ni tiene las facultades necesarias para ceder, cualquiera sea la forma, su cuenta a un tercero, como tampoco podrá subcontratar los servicios de terceros para la prestación de los Servicios.

-No autorizar a terceros a usar su Cuenta, haciéndose completamente responsable por los actos que cualquier otra persona humana o jurídica realice a su nombre con o sin su consentimiento.

-No ceder ni transferir de otro modo su Cuenta a ninguna otra persona o entidad legal.

-No utilizar una cuenta que esté sujeta a cualquier derecho de una persona que no sea el Rappitendero sin la autorización adecuada.

-No usar los elementos que le permiten prestar servicios a los Consumidores para fines ilícitos o que contravengan las buenas costumbres laborales y mercantiles.

-No brindar el Servicio con fines ilícitos, ilegales, contrarios a lo establecido en los presentes Términos y Condiciones, a la legislación aplicable, a la buena fe y al orden público, lesivos de los derechos e intereses de terceros incluyendo,

sin limitación, el transporte de material ilegal o con fines fraudulentos.

-No tratar de dañar el Servicio o la Plataforma de ningún modo, ni acceder a recursos restringidos en la Plataforma.

-Guardar de forma segura y confidencial la contraseña de su cuenta y cualquier identificación facilitada para permitirle el acceso y uso de la Plataforma como así también la prestación de los Servicios.

-No acceder y/o usar la Plataforma o prestar el Servicio con un dispositivo incompatible o no autorizado por RAPPI y por las autoridades correspondientes.

-No intentar acceder, utilizar y/o manipular los datos de RAPPI, Consumidores, aliados de RAPPI y/u otros Rappitenderos.

-No introducir ni difundir virus informáticos o cualesquiera otros sistemas físicos o lógicos que sean susceptibles de provocar daños en la Plataforma y/o dispositivos de terceros, de los Consumidores, comercios u otros Rappitenderos.

-Contar con la totalidad de los elementos de seguridad y de las autorizaciones correspondientes para prestar los Servicios y para circular, acorde al vehículo que desee utilizar para prestar los Servicios, incluido, pero no limitado a cédula verde y/o cédula azul, registro de conducir, seguros correspondientes, y demás documentos que demuestren la autorización para conducir dicho medio de transporte y prestar los Servicios solicitados por los Consumidores en forma legal.

Rappi establecerá el costo del Servicio a ser retribuido por el Consumidor de conformidad con la distancia a ser transitada para la realización del mismo, las condiciones de índole climático y otros criterios a ser establecidos de manera exclusiva por RAPPI, teniendo el consumidor que pagar dicho servicio al Rappitendero. El Rappitendero concede a Rappi a determinar las tarifas correspondientes a cada servicio con arreglo a lo antes referido y a comunicar las mismas al consumidor de conformidad con el servicio requerido y proporcionado por el Rappitendero. El Rappitendero tendrá la posibilidad de negarse a aceptar la ejecución de un servicio en el supuesto de no estar conforme con la tarifa a percibir por dicho servicio, no disponiendo del derecho a realizar ninguna protesta o queja ante RAPPI, por cuanto el acceso y el uso de la plataforma conjuntamente con la prestación del servicio requerido por el consumidor es de índole voluntario y no imperativo para el Rappitendero. Rappi se conserva el derecho de modificar, cambiar, agregar o eliminar las tarifas en vigencia correspondientes para cualquier servicio, en cualquier momento, lo cual se verá plasmado en la solicitud del servicio que obtenga el Rappitendero en su cuenta.

En el supuesto que el servicio sea pagado por el consumidor con tarjeta de crédito, débito o cualquier otro medio de pago, Rappi se encargará de cobrar la tarifa y la propina en caso corresponda ésta última por cuenta y orden del Rappitendero, siendo liquidado de acuerdo al punto 4.3 de sus términos y condiciones. A su vez, de ser pagado el servicio en efectivo, es al Rappitendero a quien le corresponderá cobrar en forma directa el costo del servicio y la propina, de existir ésta última al consumidor, debiendo conferir tales importes, de forma conjunta con el importe que corresponde a los productos abonados por el Consumidor, a Rappi para su posterior liquidación con arreglo a lo estipulado en los términos y condiciones.

En el punto 4.3 de sus términos y condiciones se expresa que Rappi se encargará de realizar la liquidación de los servicios y propinas cada siete días. Posterior al cierre de la liquidación, de existir saldos en beneficio de los Rappitenderos, los mismos serán efectuados entre cinco y diez días posterior de haberse realizado el cierre. Tal pago será ejecutado por medio de transferencia

bancaria a la cuenta que precise el Rappitendero o por cualquier otro instrumento de pago que las partes convengan.

En tanto el Rappitendero pueda percibir en efectivo no solo la tarifa por el concepto del servicio prestado sino también el pago por parte del consumidor de la factura de venta de los productos vendidos por los Comercios Aliados o no aliados, en la liquidación a ser elaborada por Rappi se podrán contrarrestar estos últimos cobros que el Rappitendero debería rendir y entregar a Rappi, por medio de los instrumentos autorizados para ello, con la liquidación de los servicios y propina que Rappi recibió, por cuenta y orden del Rappitendero con tarjeta de crédito, tarjeta de débito u otros dispositivos electrónicos de pago o en efectivo conforme a los presentes términos y condiciones. En el supuesto de que luego de esta compensación subsista un monto restante en favor del Rappitendero, Rappi tiene la obligación de pagar al Rappitendero las sumas correspondientes, durante los plazos y en la modalidad mencionada en el párrafo precedente. Por su parte, en el supuesto de subsistir un importe a favor de Rappi, el Rappitendero tendrá que saldar dicho monto a Rappi a través de los instrumentos para ello permitidos por Rappi, tales como puntos de consignación bancaria; dentro de los próximos diez días desde la liquidación antes mencionada.

El Rappitendero concede y autoriza a Rappi a tomar las medidas de carácter judicial y extrajudicial que considere convenientes para obtener el pago del importe adeudado por parte del Consumidor por motivo del servicio llevado a cabo por el Rappitendero.

Dado que el Rappitendero es un repartidor autónomo e independiente, deberá emitir a favor del Consumidor el comprobante de pago respectivo por la totalidad del monto abonado por el Consumidor en relación con el Servicio prestado.

El consumidor puede requerir a un Rappitendero el envío de un producto proporcionado por cualquier otro comercio distinto a los comercios aliados, quienes son aquellos que mantienen un vínculo contractual con Rappi, solicitud que a los fines del presente será estimada como un servicio. En esta situación, Rappi abonará por cuenta y orden del Consumidor, el monto del producto al

comercio no aliado. Para lo cual, Rappi acreditará en la tarjeta del Rappitendero la cuantía pertinente al monto del producto a obtener en dicho comercio no aliado a Rappi.

Resulte que el producto sea conseguido de uno de los comercios aliados o no, la obligación de emitir los comprobantes de pago al consumidor final corresponderá a tales establecimientos, no a Rappi ni a los Rappitenderos.

El Rappitendero se hace cargo como parte independiente y autónoma de Rappi, de cualquier responsabilidad que pudiese resultar como consecuencia de la prestación del servicio requerido por el consumidor, eximiendo en todo momento a Rappi y a todos sus socios, representantes legales, directores, empleados, administradores y consultores de toda responsabilidad al respecto.

De manera especial, adopta como propia la responsabilidad que pudiere surgir de sus propias acciones u incumplimientos, ya sea que sean realizados en el transcurso de la prestación de los servicios o no, así como también por los daños, las pérdidas, roturas o extravíos en cuanto al transporte de cosas, exonerando a Rappi de toda responsabilidad ante cualquier reclamo realizado por el Consumidor o terceros de cualquier índole que sea, incluyendo sin que conlleve restricción alguna, la autoridad de aplicación pertinente, obligándose en consecuencia el Rappitendero mantener indemne a Rappi y a sus socios, directores, consultores, representantes legales, empleados y administradores, viéndose obligados a indemnizar a dichas partes de cualquier daño, pérdida o perjuicio en los que se incluye los honorarios de abogados que pudieren serle reclamados o que éstos tengan que abonar en conformidad de la prestación del servicio servicio llevada a cabo por parte del rappitendero y/o vulneración de los presentes términos y condiciones por parte de este último.

Adicionalmente, las partes determinan y convienen que el Rappitendero no cuenta ni contará en un futuro con una relación laboral de dependencia o subordinación con Rappi, resultando ambas partes autónomas e independientes entre sí, por consiguiente, responsables de manera individual respecto a sus obligaciones de índole contractual, impositivo, laboral, previsional, y todas

aquellas que deriven de la legislación correspondiente. Del mismo modo, tampoco existe un contrato de sociedad, de mandato o de franquicia entre Rappi y el Rappitendero, por cuanto quien requiere el servicio al Rappitendero es el consumidor, perfeccionándose un contrato de mandato entre el Rappitendero y el consumidor desde el momento en que se acepta llevar a cabo la prestación del servicio por parte del Rappitendero. El Rappitendero se identifica como un trabajador independiente, sobre la base de ello, asume el riesgo que involucra la prestación del servicio bajo su exclusivo cargo.

Rappi solamente pone a disposición de Rappitendero un espacio virtual que le posibilite ponerse en contacto con los consumidores por medio de la plataforma para aceptar y proporcionar el servicio que estos últimos requieren. Rappi no interfiere en el perfeccionamiento de las operaciones, actividades o servicios llevados a cabo por el Rappitendero y a favor del usuario registrado. Por ende, el Rappitendero o el Comercio, mismo que puede estar aliado o no resultarán responsables en cuanto a la calidad, cantidad, estado, integridad o legitimación del producto transportado por el Rappitendero. Asimismo el Rappitendero será responsable en lo concerniente a su capacidad para contratar y la credibilidad respecto a los datos personales que haya suscrito.

El Rappitendero tiene conocimiento y brinda su aceptación respecto a que al brindar servicios para los consumidores lo efectúa bajo su propio riesgo, teniendo a tal efecto que respetar la normativa correspondiente a la prestación de los servicios. Rappi no será responsable por lucro cesante, o por cualquier otro daño y/o perjuicio que haya podido sufrir el Rappitendero, resultante del servicio de reparto proporcionado, que no esté bajo el ámbito de control de Rappi o en cuestión de daños y/o perjuicios imputables a un tercero.

Rappi aconseja proceder con sensatez y cautela al momento de brindar el servicio, requiriendo para ello acatar la normativa correspondiente vinculada a la prestación de los servicios. En el supuesto que uno o más usuarios registrados o algún tercero interpongan un reclamo o acción de índole legal contra un Rappitendero y/o Rappi por conductas no atribuidas a Rappi de acuerdo con las reglas contempladas en estos términos y condiciones, dicho Rappitendero

exonera de responsabilidad a Rappi y a sus directores, gerentes, empleados, agentes, operarios, representantes y apoderados.

Rappi advierte a los Rappitenderos que la aplicación podría presentar restricciones de accesibilidad y sostenibilidad respecto a su funcionamiento, por motivo de mantenimiento o conductas que escapen del control y manejo de Rappi. En estos panoramas, Rappi hará todo lo que se encuentre razonablemente a su alcance para reanudar el apropiado funcionamiento de la Aplicación. No obstante, hace de conocimiento de los Rappitenderos con la finalidad de que puedan tomar las diligencias concernientes, siendo que Rappi no asumirá responsabilidad alguna por posibles daños y/ o perjuicio que puedan derivar de: la inexistencia de accesibilidad o disponibilidad a la aplicación por los motivos antes mencionados; la paralización respecto al funcionamiento de la aplicación o defectos de índole informático ajenos al control de Rappi, desperfectos telefónicos, interrupciones, demoras o bloqueos ocasionados por defectos o sobrecargas en las líneas telefónicas, base de datos, en el sistema de internet o en otros sistemas electrónicos, generados en el transcurso de su funcionamiento; y otros daños que puedan ser originados por terceros debido a interferencias sin autorización por parte del control de Rappi.

Rappi se encarga de adoptar las medidas de seguridad apropiadas y adecuadas respecto al funcionamiento de la aplicación. No obstante, estas medidas no obligatoriamente garantizan la inexistencia de virus ni de otros elementos en la aplicación, instaurados por terceros, ajenos al control de Rappi, que puedan generar distorsiones en cuanto a los sistemas físicos o lógicos del Rappitendero o en los documentos electrónicos y ficheros conservados en los sistemas. Consiguientemente, Rappi no asumirá responsabilidad en cuanto a los daños y perjuicios que pudieran derivar de la aparición de virus u otros elementos, ajenos al control de Rappi.

Rappi adopta distintas medidas de protección con la finalidad de resguardar la plataforma y los contenidos con respecto a ataques informáticos propiciados por terceros. Sin embargo, Rappi no asegura que terceros sin autorización no puedan conocer las condiciones, características y circunstancias en las cuales el

Rappitendero ingresa a la Plataforma. Por tanto, Rappi no será de ningún modo responsable de los daños y perjuicios que pudiesen derivar de dicho acceso no autorizado.

Mediante el acceso a la Plataforma y consecuente aceptación de los presentes Términos y Condiciones, el que suscribe el presente documento como Rappitendero declara que mantendrá indemne a RAPPI, su sociedad matriz, representantes legales, directores, socios, empleados, consultores y agentes frente a cualquier reclamo derivado del (i) incumplimiento por parte del Rappitendero de cualquier disposición contenida los presentes en los Términos y Condiciones y/o de cualquier ley o regulación aplicable a las mismas, (ii) incumplimiento o violación de los derechos de terceros incluyendo, a título meramente enunciativo, otros Rappitenderos, peatones, ciclistas o motociclistas; y (iii) incumplimiento del uso permitido de la Plataforma, siendo estas condiciones meramente enunciativas y no taxativas, por lo que el Rappitendero mantendrá indemne a RAPPI por cualquier otra violación normativa o daño a terceros que pueda producirse por la prestación del Servicio.

Adicional a ello, Rappi ni ninguno de sus afiliados considera a los rappitenderos como empleados bajo ninguna circunstancia, precisando que el servicio que prestan los repartidores lo realizan bajo cuenta y riesgo propio, eximiendo a los usuarios frente a cualquier responsabilidad que pudiera suscitarse en el transcurso de la prestación del servicio de reparto (Rappi, Inc, s.f.).

En su apartado segundo referido a las condiciones generales del servicio de reparto, en el punto 2.1 se establece que:

” El Servicio de Reparto que brindarán los Rappitenderos se encuentra dirigido exclusivamente para el uso de los Usuarios Registrados”
(Rappi, Inc, s.f.)

Cabe precisar que las tarifas que se aplican al servicio de reparto son fijadas por la plataforma RAPPI, acorde con la demanda de servicios que se encuentre activa en la oportunidad que el usuario registrado haga uso de la aplicación. La tarifas, serán cobradas directamente por la misma mediante un procesador de pagos que recibe la designación de PayU, de titularidad de Pagosonline Perú S.A.C o de lo contrario de forma personal cuando el pago se realice en efectivo, esto en conformidad a lo establecido en su cláusula cuarta referida a las condiciones y pago de facturación, que Rappi ha fijado en sus términos y condiciones (Rappi, Inc, s.f.).

En el considerando 4.3 , Rappi ha establecido que:

Las tarifas aplicables a los productos y servicios solicitados por el Usuario Registrado serán cobradas directamente por RAPPI a través del Procesador de Pagos. En el caso de los Comercios no Aliados, RAPPI se reserva el derecho de exhibir un precio de los productos por encima del valor real encontrado en el establecimiento y el Usuario Registrado acepta pagar los productos con este valor adicional, por el uso de la plataforma virtual, teniendo en cuenta que el precio exhibido en la plataforma será el precio final a ser cobrado. (Rappi, Inc, s.f.)

Por otra parte, RAPPI se reserva el derecho de aumentar, hasta en un diez por ciento (10%), las tarifas de los bienes mostrados en los negocios físicos tanto de los Comercios Aliados como no aliados. Los montos añadidos serán percibidos por el uso de la plataforma virtual (Rappi, Inc, s.f.).

Respecto al apartado 4.4 establecido en los términos y condiciones que fija Rappi se expresa que en los casos en que el servicio de reparto sea solicitado para

proporcionar productos suministrados por los Comercios no Aliados, queda en responsabilidad del usuario registrado adelantar el dinero respectivo al costo de la compra del producto y Rappi será el encargado de entregarlo al Rappitendero, quien posteriormente adquirirá el producto y se encargará de realizar el pago del valor de venta a favor del proveedor por cuenta y requerimiento del Usuario Registrado. La plataforma proporcionará para ello toda la información de carácter necesario al Usuario Registrado (Rappi, Inc, s.f.).

Culminado el servicio de reparto, Rappi se encargará de enviar un correo electrónico al usuario registrado, consignando en tal correo un resumen del trayecto efectuado por el repartidor, un detalle del producto efectivamente entregado así como la fecha y hora de la entrega y el total del importe a pagar con los impuestos contemplados. El resumen no contara con validez para ningún efecto tributario ni hará las veces de comprobante de pago, todo ello en virtud de lo estipulado en el 4.5 de los términos y condiciones (Rappi, Inc, s.f.).

En su apartado sexto, específicamente en el punto 6.4 respecto a las cancelaciones y penalidades, se establece que :

Se aclara que, cuando corresponda, RAPPI efectuará en una primera instancia cualquier devolución a través de RappiCréditos, los cuales se abonarán directamente a la Cuenta del Usuario/Consumidor. En caso que este último prefiera la devolución del dinero entregado, podrá señalarlo a Soporte, caso en el cual se anularán los RappiCréditos abonados al respecto, procediendo a la devolución del dinero del Servicio. Lo anterior se sujetará a los tiempos que pueda tomar la transacción bancaria asociada y a que el método de pago del Usuario permita su restitución (Rappi, Inc, s.f.).

En cuanto al apartado séptimo que versa sobre el tema de responsabilidad, Rappi precisa que el usuario tiene conocimiento de que solo pone a disposición del

Rappitendero un espacio virtual, en condición de intermediador, es decir hace posible la comunicación a través de la Aplicación para que el Rappitendero consiga ofrecer los servicios de reparto en servicio de los usuarios registrados. Asimismo, refiere que Rappi no participa/ interfiere en el desarrollo de las operaciones, actividades o servicios efectuados a cabo por el Rappitendero en beneficio del Usuario Registrado. Por consiguiente, el Rappitendero o el Comercio, que puede estar aliado o no, se les hallará responsables en razón de la condición-calidad, cantidad, estado, integridad, legalidad de la mercancía y/o producto trasladado por el Rappitendero (Rappi, Inc, s.f.).

Rappi no asume responsabilidad por lucro cesante, o por cualquier otro daño y/o perjuicio que le ocurra al rappitendero o usuario registrado respecto al servicio de reparto brindado por el Rappitendero , que no se encuentre bajo la esfera de dominio de Rappi o acerca de daños y/o perjuicios imputables a un tercero, teniendo conocimiento y brindando la aceptación el usuario registrado que al realizar las operaciones con el Rappitendero lo hace bajo su propio riesgo, todo ello en virtud de lo consignado en el punto 7.2 de los términos y condiciones en los que se desarrolla Rappi (Rappi, Inc, s.f.)

Conforme a lo establecido en el apartado 7.3, Rappi aconseja proceder con sensatez y buen criterio al momento de convenir el Servicio de Reparto. En cuyo caso uno o más usuarios registrados o algún tercero interpongan un reclamo o de ser el caso inicien un proceso legal en contra de un Rappitendero por hechos no adjudicables a Rappi de acuerdo a las reglas y las instrucciones estipuladas en sus términos y condiciones, los involucrados en tales reclamos o procesos dispensan de cualquier compromiso a Rappi y a sus directores, gerentes, empleados, agentes, operarios, representantes y apoderados (Rappi, Inc, s.f.).

Para todos los efectos, Rappi cumple el papel de una plataforma de contacto por medio de la cual, el Usuario puede requerir a un Rappitendero, el servicio de reparto, el mismo que será llevado a cabo por la recíproca voluntad de las partes. Rappi esclarece que la relación se proporcionará directamente entre el Usuario y el Rappitendero y no tendrá intervención en la misma, no resultando responsable

ni de manera solidaria por cualquier suceso que pueda darse dentro de la relación entre las partes que conforman la relación (Rappi, Inc, s.f.).

El Rappitendero se guarda el derecho de rehusarse a aceptar el pedido de transportar cualquier tipo de paquete o documento, teniendo libertad y plena discreción (Rappi, Inc, s.f.).

2.2.8 Trabajo por medio de las plataformas digitales: Características primordiales. Una autonomía aparente

Los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) refieren que no en todos los casos las plataformas son iguales ni presentan las mismas características, por lo que resultará preciso evaluar la particularidad de cada caso con el propósito de determinar si el trabajo que se presta por medio de una plataforma digital en particular cumple los elementos que se requieren para indicar la existencia o no de un contrato de trabajo, toda vez que las variadas y muy peculiares características del trabajo proporcionado por medio de ellas obstaculizan desde un primer momento la determinación de su calificación jurídica(pág.61).

Así las cosas no resulta raro que esta clase de actividad sea objeto de los más diversos criterios jurídicos, desde quienes plantean que constituye una forma de trabajo prestado de forma independiente, en la cual el individuo determina con total libertad ofrecer sus servicios el momento que lo considere conveniente, hasta la de aquellos que son de la opinión que estas prestaciones son desarrolladas bajo un trabajo dependiente, en las que se produce adicionalmente una supervisión incisiva y muy marcada, fundamentada en una singular combinación entre el taylorismo y el panopticismo favorecida por la utilización de algoritmos (Sanguineti Raymond, 2020, pág. 4).

En esa misma línea el mismo autor Sanguineti Raymond (2020) manifiesta que tampoco causa asombro que sus impactos sociales resulten motivo de criterios contradictorios; ya sea como una modalidad que entabla novedosas posibilidades de acceder a un empleo y buscar obtener un aumento en los ingresos mediante ocupaciones caracterizadas principalmente por su flexibilidad, adaptación a la

disponibilidad y determinación de cada individuo, o caso contrario; como un sistema de trabajo que, a causa de su particular lógica de adecuación respecto al tiempo de trabajo, de las formas de control que aplica y de la percepción de autonomía por parte del colaborador que concibe, es susceptible de derivar en efectos muy desfavorables para los sujetos que la ejercen, siendo éstos la precariedad laboral así como ingresos insatisfactorios. Sumado a ello, el sometimiento a métodos de control intensos, el incremento de los requerimientos relativos al tiempo de trabajo y la disponibilidad, aumento de las situaciones que acarrearán riesgos laborales, limitaciones para salvaguardar los derechos tanto individuales como colectivos e inclusive la inexistencia o restricción pertinentes a la seguridad social (pág.4).

Sin perjuicio de lo referido, los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) manifiestan que a partir del fomento jurisprudencial que se ha alcanzado en diversos países así como de lo estipulado en los términos y condiciones determinados por cada plataforma, que se encuentran consignados en su página web, y a los cuales los conductores o repartidores deben adherirse si desean prestar el servicio, es posible deducir algunas características que son comunes entre ellas(pág.61).

Las empresas que son propietarias de tales plataformas sustentan dos cuestiones principales. La primera de ellas, es que solo cumplen el rol de mera intermediarias, propiciando la oferta y la demanda de un servicio específico y como segunda cuestión, y resultado de lo anterior, es que los prestadores de servicios o repartidores son calificados bajo las denominaciones de trabajadores autónomos, colaboradores o emprendedores, conforme lo designe la plataforma; por consiguiente entre éstos últimos y la plataforma no media relación laboral alguna (Gorelli Hernández, 2019).

Sin embargo, cabe hacerse la interrogante ¿verdaderamente actúan las plataformas solo como intermediarias?. En ese sentido, resulta necesario evaluar las características del servicio prestado por medio de ellas, teniendo en consideración una doble perspectiva, es decir, por un lado desde los derechos conferidos al prestador del servicio, quien a su vez puede ser un repartidor o

conductor y desde la dirección que desempeña la empresa propietaria de la plataforma.

Desde el enfoque del prestador de servicio, primero que nada, se puede determinar que se está ante un trabajo deslocalizado, que se efectúa en la calle, por cuanto conlleva inevitablemente el traslado físico del repartidor o chofer para la realización de la prestación. Por otra parte, se tiene como base la percepción respecto a la absoluta libertad del prestador para establecer su jornada así como el número de horas a realizar. En tal sentido, expresa el autor Adrián Todolí Signes (2015) se estaría ante un tipo de trabajo donde prima el elemento de la flexibilidad. Adicionalmente, en congruencia con lo anterior, se concede al prestador la posibilidad de desestimar pedidos, con la peculiar restricción que una vez aceptado, se encuentra en la obligación de realizarlo (pág.15).

Resulta así que adicionalmente a ello las herramientas de trabajo que requiere el prestador de servicios como un vehículo, así como los gastos de mantenimiento que derivan de su uso, adicionalmente del hecho de disponer de un celular que permita descargar el aplicativo y a su vez haga pausable la conexión entre la plataforma con los usuarios que requieren del servicio, son asumidos por el propio prestador (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 62).

En ese contexto, los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) manifiestan que las características mencionadas hacen posible delimitar cierta autonomía en el trabajo prestado y, al mismo tiempo, exhiben en un principio la inexistencia de los elementos que caracterizan a una relación típica de trabajo, y que contribuían, además como indicios o elementos de una relación contractual como por ejemplo que el trabajo sea prestado cumpliendo una jornada laboral y con un horario establecido, en el ambiente físico que determine el empleador y de forma exclusiva. A ello podría añadirse que la fiscalización o el control respecto al servicio brindado, como derivación del poder de subordinación del que dispone el empleador y que representa el elemento definitorio para determinar una relación laboral, no es manifestado con claridad, al menos no de forma convencional (pág. 62)

El autor Gorelli Hernández(2019) expresa que no obstante si se analiza las atribuciones que suele asignarse plataforma, el factor de autonomía podría resultar más perceptible que real. Es preciso mencionar que las condiciones bajo las cuales debe prestarse el servicio las establece la plataforma, siendo una de esas condiciones y tal vez la más considerable la fijación de la retribución por cada reparto-servicio efectuado. Asimismo, existe un requerimiento obligatorio de hacer uso de ciertos instrumentos, que hagan posible distinguir la marca de la plataforma (pág.92).

Sumado a ello la conexión entre el repartidor y usuario se alcanza indefectiblemente mediante la plataforma. La plataforma fija un sistema de evaluación del servicio, el mismo que brinda la posibilidad a los clientes de calificar la prestación efectuada por el repartidor y el que a su vez es empleado para fijar una puntuación de los repartidores. Justamente, en base a esta calificación, sumado con la ubicación de los prestadores y de su disponibilidad real es que se diseñan los algoritmos y que facilita a la plataforma brindar una asignación eficaz de los servicios requeridos por los usuarios. Por último, la plataforma se reserva el derecho a desconectar del aplicativo a los prestadores, sin que medie justificación alguna (Gorelli Hernández, 2019, pág. 92).

¿Qué se manifiesta? En primer lugar, que la plataforma alcanza uniformidad en la prestación de los servicios. En segundo lugar, la calidad, así como calificación del servicio resulta relevante, porque como expresa Todoli Signes (2015) que el rendimiento del negocio es colocar la marca y sostener un alto prestigio de la misma para alcanzar a la mayor cantidad de clientes, en otras palabras, la empresa propietaria de la plataforma tiene interés en que el servicio se ofrezca adecuadamente, debido que su marca característica depende de ello (Pág.6). Del caso O'Connor v. Uber Techs (2019) citado por Gauthier s.f, se expresa que:

“la rentabilidad del negocio de las plataformas va más allá de la administración y/o suministro del aplicativo, los principales ingresos de la plataforma (en este caso de Uber) no provienen tanto de la distribución del software, sino de la generación de los viajes por los

conductores y, en definitiva, la actividad de la plataforma no sería viable sin el trabajo prestado por los conductores” (pág.8)

Así las cosas, los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) son de la opinión que por esa razón las plataformas, para manejar la situación, determinan unilateralmente las condiciones y términos en los que se brinda el servicio, como si se estuviera ante un contrato de adhesión en el cual el contenido no es pausable de ser negociado, lo que expone la naturaleza desigual de la relación. Además de ello valoran la calidad de trabajado efectuado por los repartidores de forma indirecta, esto es por las evaluaciones de los usuarios que solicitan el servicio y pueden desconectar a los repartidores de la plataforma sin tener que justificar tal decisión(pág.64).

2.2.9 Condición actual del trabajo en plataformas digitales:

Resulta discutible la aparente autonomía con la que se llevaría a cabo el trabajo prestado en las plataformas digitales fuera de línea, es por ello que se torna necesario conocer la realidad de estos repartidores. No obstante dado que las plataformas reservan la información respecto a las condiciones en que se presta el servicio, resulta complejo identificar con exactitud la condición actual de los trabajadores suscritos a la plataforma. No obstante, la OIT sobre la base de una encuesta efectuada a más de 12,000 trabajadores en diversos países, proporciona algunos datos (OIT, 2021, pág. 2).

De tal encuesta, se obtuvo que más del 90% de repartidores o choferes está constituido por el sexo masculino, oscilando entre edades de 18 a 36 años primordialmente, quienes recurren a las plataformas dado, básicamente, a la falta de empleo o inexistencia de oportunidades alternas. Así mismo, una cifra considerable de estos trabajadores está constituida por migrantes, predominando en ellos la labor de repartidor frente a la de conductores de taxi. Pese a que en su gran mayoría tienen educación universitaria, recurren a estas plataformas, fundamentalmente, por la falta de oportunidades de trabajo (OIT, 2021, pág. 51).

Los trabajadores que proporcionan sus servicios mediante este tipo de plataformas, son susceptible de sufrir de cualquier tipo de vulneración. En su

mayoría confirman realizar la actividad por largas jornadas; en el caso de los conductores un total de 65 horas a la semana y para el caso de los repartidores un total de 59 horas a la semana. (OIT, 2021, pág. 23). Sumado a ello en la prestación del servicio, muchos de ellos, afirman haber sufrido algún tipo de discriminación, maltrato o agresión por parte de los propietarios de restaurantes, clientes o agentes policiales (OIT, 2021, pág. 121) .

Tal circunstancia conviene con la data obtenida por el Ministerio de Trabajo en el país. De acuerdo con el Informe del Grupo de Trabajo establecido con la finalidad de evaluar la condiciones de empleo respecto a las personas que brindan sus servicios en plataformas digitales, obteniendo que en el país los repartidores de estas plataformas prestan el servicio en jornada promedio de 13 horas diarias. El pago se modifica de conformidad con lo establecido por cada plataforma, resulta que la tarifa básica comprende entre 1 y 2 soles por kilómetro recorrido. Además de ello, los repartidores manifiestan que han tratado con clientes que han mostrado una mala actitud, llegando a ponerse violentos en algunas situaciones, sin embargo, precisan que toleran ello debido a la valoración que estos realizan por medio de los sistemas de calificación (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, pág. 24).

Tal circunstancia se vuelve más preocupante debido a que, a consecuencia de la pandemia de la Covid-19, el número de repartidores se ha incrementado significativamente en el país.

En lo que respecta al tema de seguridad social, y como resultado del rechazo de una relación laboral de estos trabajadores, la OIT concluye que estos trabajadores no pueden tener acceso a prestación de índole básico como por ejemplo un seguro que cubra los accidentes de trabajo o a tener una pensión de jubilación o invalidez (OIT, 2021, pág. 176).

Así las cosas, cabe precisar que toda herramienta de seguridad es contraída por cuenta propia. De igual forma, en el caso del seguro de accidentes, este alcanza solamente el trayecto en el cual el repartidor transporta la mercadería del establecimiento, descartando cualquier eventualidad por el intervalo en que se

recoge el producto (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, pág. 18).

En su mayoría, el reconocimiento del vínculo laboral a estos trabajos se ha dado mediante procesos judiciales (OIT, 2021, pág. 231). Y en vista que esta novedosa forma de prestar los servicios ha sido garantizada mediante procesos judiciales antes que por la vía legislativa, resulta necesario recurrir al desarrollo de la jurisprudencia. Como consigna la doctrina, las jurisdicciones a nivel mundial no han sido siempre unificadas al momento de determinar el carácter laboral o autónomo respecto de estos servicios, siendo que los pronunciamientos cambian dependiendo de cada plataforma y cada país.

2.2.10 Las plataformas y los desafíos del Derecho de Trabajo:

Una de los importantes novedades del trabajo prestado mediante las plataformas digitales ha sido su idoneidad para originar nuevos modos de organización del trabajo. Tal es así, que con la tecnología existente , que incluye el desarrollo de aplicaciones, páginas web, uso de smartphones, algoritmos; se ha propiciado el surgimiento de innovadoras formas de negocio y consecuentemente de la forma en que se presta los servicios que atraen el interés por parte de los consumidores (Todolí Signes, 2019, pág. 2).

Siglos anteriores se registró una situación semejante, relacionada justamente a los avances tecnológicos. Un claro ejemplo de ello fue la instauración de la máquina de vapor y telares mecanizados, que trajo como consecuencia que el modo de producción y distribución de textiles se modificará completamente, debido a que previo a la industrialización existía una productividad particularizada en las viviendas de los trabajadores, de las cuales el empresario recogía de forma semanal o con cierta regularidad las prendas, para posteriormente ofrecerlas en el mercado. Posteriormente, con las facultades que llegó a brindar la tecnología, se modificó a una producción dentro de las fábricas, por lo que en términos económicos resultaba ineficaz permanecer cosiendo los vestidos de forma individual por los trabajadores en sus respectivos domicilios, debido al aumento de producción generado por el telar mecánico.

En ese contexto, fue inevitable hacer grandes inversiones que permitieran la compra de maquinaria y aquellas personas que no conseguían lograr el financiamiento para costearla, se vieron obligados a dejar el trabajo doméstico para ofrecer en la fábrica su trabajo y a cambio percibir una remuneración. Teniendo como cimienta esta forma de prestar los servicios y con la finalidad de acrecentar la eficacia del proceso productivo, surgió con el tiempo el fordismo y pretendiendo la reducción de los costos de la mano de obra, el taylorismo.

El autor Todolí Signes (2019) expresa que justamente, por causa de esta transformación en la forma de estructurar el trabajo, es decir de la transición del trabajo en casa a realizar trabajo en fábrica, originado por los avances tecnológicos, de la cual en su mayoría los trabajadores no eran propietarios, surgieron los primeros enfrentamientos sociales entre los empresarios, dueños de los medios de producción con los trabajadores que no disponían de las mismas. Esta situación de privilegio por parte del empresario generó que se cometieran arbitrariedades sobre los trabajadores, quienes tenían que estar sometidos a sus mandatos, a jornadas agotadoras impuestas por éste y a condiciones caracterizadas por la precaridad y la inseguridad. Como consecuencia de todo lo manifestado, surgió el Derecho del Trabajo con el objetivo de buscar resolver la controversia entre las partes, teniendo en cuenta los siguientes fines (pág.19).

- Amparo de la parte más vulnerable dentro de una relación laboral frente a los posibles abusos por parte del empleador (diferenciación en la capacidad de negociación).
- La dignificación del trabajo y las condiciones en que se desarrolle, teniendo en consideración los valores sociales.
- La conciliación y la conducción de las controversias de carácter colectivo, al permanecer la existencia de fallos en el mercado.

Bajo ese contexto, el origen del Derecho del Trabajo es intrínseco de la industria y del surgimiento de las grandes fábricas con trabajadores que llevan a cabo sus obligaciones bajo la rigurosa fiscalización de los empleadores. Teniendo en

cuenta esta situación y con el afán el legislador de proteger al individuo que brindaba sus servicios dentro de un ámbito determinado, se diseñó el concepto legal de “trabajador”. Sumado a ello el sistema de protecciones como el establecimiento de una jornada máxima, gozar con un salario mínimo, entre otros; todo ello se concibió analizando las necesidades de los trabajadores y los derechos laborales se delimitaron teniendo en consideración la organización de producción industrial. Por otra parte, se le atribuyó ciertas facultades de control sobre los trabajadores al empresario como el hecho de realizar indicaciones directas, determinar su jornada laboral, su horario, entre otros. En definitiva, tanto el concepto de trabajador, como su marco jurídico fueron ideados y ajustados a ese prototipo de estructura empresarial-industrial (Todolí Signes, 2019, pág. 19).

Es así que Todolí Signes (2019) expresa que en ese marco, y con la legislación de inspiración industrial aún vigente, surge un nuevo modo de organizar el trabajo. La empresa constituida verticalmente ha sido sustituida por una empresa-red caracterizada por ser más dinámica y flexible frente a las exigencias del mercado según las circunstancias. Las empresas que proporcionan un elevado valor agregado ya no aspiran contemplar todos los elementos del proceso de producción en su modelo, sino preservar simplemente el eje del negocio para poder descentralizar y subcontratar en otras empresas el resto del proceso. Ello les faculta adecuar su esquema de rentabilidad a la exigencia del mercado con mucha simplicidad (pág.20).

De este modo, el proceso de descentralización ha establecido empresas de primera que se encargan por un lado de conservar el valor productivo y por el otro empresas de segunda que se encargan de brindar los servicios accesorios; esquema al cual el Derecho del Trabajo ha ido adecuándose sin muchas variaciones. Todo ello, ha sido factible debido a que la descentralización productiva mencionada se restringía a modificar el modo de organización dentro las empresas, procediendo de una integración vertical a una interacción entre ellas o inclusive a una subordinación respecto de unas empresas con otras, pero sin perjudicar el fondo de la prestación de trabajo.

Frente a ese escenario, y producto del proceso de descentralización surge el trabajo en plataformas, sin embargo en esta oportunidad no se impacta únicamente la forma en que las empresas se estructuran y se organizan, sino que además repercute de manera directa en el modo de organización del trabajo, es decir en cómo se brinda el servicio por parte del trabajador y cómo se vincula la empresa con aquella persona encargada de prestar el servicio (Todolí Signes, 2019, pág. 20).

2.2.11 Surgimiento del Derecho del Trabajo:

El autor Ferro Delgado (2019) expresa que con la Revolución Industrial que tuvo inicio en Inglaterra por la mitad del siglo XVIII y con la aparición de las maquinarias, las relaciones de trabajo se transformaron y consecuentemente la producción de bienes, la misma que paso a ser desarrollada en determinados espacios de trabajo. Todo ello, generaba la concentración de un número considerable de trabajadores, quienes estaban bajo el control y supervisión del empresario, quien tomaba las decisiones unilateralmente respecto a la forma de efectuar el proceso de producción. En ese orden de ideas, se contribuye del desplazamiento del campesino o del artesano al trabajador/obrero que desempeñaba sus funciones en las instalaciones de las fábricas (pág.15).

La Revolución Industrial concuerda con la prosperidad de la libertad de contratación por un lado y por el otro con el individualismo, de acuerdo al cual se le confiere al obrero la facultad de brindar su fuerza laboral en virtud de sus intereses personales. Así las cosas, hasta fines del siglo XIX la contratación de la mano de obra se efectuaba por medio de contratos civiles, lo que en un principio daba por sentado la igualdad entre las partes (Ferro Delgado, 2019, pág. 15).

No obstante, el elemento que representaba tal relación contractual era, particularme, lo opuesto, es decir se caracterizaba por una desigualdad entre los contratantes, derivada del desequilibrio entre el empresario, quien era el poseedor del capital y el trabajador quien era el titular de la mano de obra prestada. En virtud de ello, el empleador tenía la facultad de establecer sus propias condiciones en el contrato teniendo en cuenta la asimetría existe entre la

oferta y demanda de trabajadores, éstos últimos no tenían adicionalmente otras alternativas que adaptarse a ellas, toda vez que no solo su subsistencia personal sino también la de su familia estaban supeditadas a la prestación de un trabajo donde obtengan una remuneración (Ferro Delgado, 2019, pág. 15).

Tal escenario se vuelve crítico por el establecimiento de jornadas de trabajo desproporcionadas y la ausencia de condiciones tanto de salvaguarda como de salubridad mínimas respecto al desarrollo de los servicios. A esta situación se le determinó como “ cuestión social”, mediante la cual discutía las circunstancias de trabajo bajo las cuales los trabajadores desarrollaban sus funciones.

El autor Ferro Delgado (2019) manifiesta que se producen dos filosofías con respecto a este suceso, por una parte el socialismo defendido por Karl Max, fundamento en el enfrentamiento entre clases y por otra parte el socialcristianismo apoyado en la doctrina social de la Iglesia, que colocaba en núcleo del asunto la confirmación de principios de carácter ético y religiosos en las relaciones de trabajo(pág.16).

Las protestas sociales, las movilizaciones realizadas por los trabajadores conformados por organizaciones y el rechazo al estado de las cosas que caracterizaban el momento determinado fueron poniendo en evidencia que el régimen socioeconómico liberal no tenía la capacidad para brindar una solución adecuada a la crisis e inestabilidad social que ya se avizoraba (Ferro Delgado, pág. 16).

Surge así un movimiento que cuestionaba que las responsabilidades derivadas de una relación laboral estuviesen exclusivamente sujetas a la absoluta libertad de las partes, y es bajo ese contexto que va surgiendo la necesidad de establecer condiciones mínimas de trabajo encaminadas a contrarrestar el desequilibrio existente en la relación establecida entre los trabajadores y empleadores. Se plantea de esa manera, la exigencia de una intervención por parte del Estado, estableciendo normas de carácter protector y que resulten de imperativo cumplimiento en el esquema de una nueva figura, la cual fue denominada como contrato de trabajo (Ferro Delgado, 2019, pág. 16).

2.2.12 Derecho del Trabajo:

El autor Boza Pro (2011) hace mención que es la respuesta de carácter jurídico que el Derecho proporciona frente a un acontecimiento de índole social relevante : Una relación de tipo jurídico-económica de naturaleza contractual entre dos sujetos, en primer lugar se encuentra el trabajador que es la persona que deja a disposición de un tercero su fuerza laboral y en segundo lugar aparece la figura del empleador, que es quien se favorece de la fuerza de trabajo prestada. No obstante, resulta imprescindible especificar que no todo trabajo o actividad desempeñada alcanza la esfera de aplicación del derecho de trabajo. En ese sentido, solo aquellas funciones que cumplan con determinadas características les corresponderá tanto su ámbito de aplicación como a la vez el de protección(pág.16).

El significado de la palabra trabajo para el Derecho del Trabajo no resulta concurrente con el que ese término representa para el lenguaje ordinario. En ese sentido, el autor Neves Mujica (2018) refiere que para el lenguaje ordinario, el trabajo está conformado por cualquier actividad, en tanto que para el Derecho Laboral solo se considerará trabajo siempre y cuando alcance determinadas características. En ese orden de ideas, en su significado generalizado, representa trabajo la actividad realizada por un campesino que pone en funcionamiento la tierra en su predio, o la de un médico que se ocupa de sus pacientes en su consultorio. No obstante, para el Derecho del Trabajo ninguna de las actividades mencionadas recauda las exigencias requeridas para incorporarse dentro de su esfera de aplicación. Los aspectos que el Derecho del Trabajo demanda a una actividad para contemplarla dentro de su propósito de regulación, es un asunto de importancia de mayor grado, por cuanto solo en aquella el individuo que la efectúa tendrá la garantía y protección de sus derechos laborales(pág.15).

En la doctrina nacional, el autor Neves Mujica (2018) expresa que el trabajo prestado tiene que reunir cinco características, para que sea motivo de resguardo y protección por el Derecho Laboral, entre ellas (pág.17)

- Trabajo humano, el mismo que a su vez puede ser manual o intelectualmente.
- Productivo, toda vez que por medio del trabajo es que se obtienen los instrumentos materiales o los recursos económicos necesarios para garantizar supervivencia
- Prestado por cuenta ajena, dado que los frutos del trabajo son otorgados desde un comienzo y de forma inmediata a persona distinta de quien ha desempeñado el trabajo.
- Forma libre, esto es contraposición al trabajo brindado de forma forzosa. Es por ello que los frutos del resultado del trabajo son destinados a otro(a) por voluntad propia.
- Subordinado, es decir que sujeto a los requerimientos u ordenes por parte del empleador.

A continuación, se desarrollará de forma más detallada en que consiste cada uno de ellos.

2.2.12.1 Trabajo Humano:

El trabajo presenta como característica esencial que sea prestado por un individuo, teniendo en consideración que para el ámbito del Derecho tanto en forma integral y en el supuesto en específico concerniente al Derecho Laboral, solo es objeto de interés el trabajo prestado por seres humanos, dejando de lado los servicios ejercidos por robots, máquinas y otros (Nava Guibert, 2019, pág. 21).

De lo mencionado, se concluye que el destinatario natural de la ejecución de actividades calificadas como trabajo para la disciplina jurídica es estrictamente el ser humano, constituyendo ello un principio indemne dentro los criterios fundamentales del Derecho de Trabajo.

2.2.12.2 Trabajo Productivo:

El autor Nava Guibert (2019) expresa que el trabajo es llevado a cabo con la finalidad de recibir un provecho económico y ello se ve reflejado en la existencia

del pago de una remuneración, la misma que constituye uno de los elementos fundamentales dentro de una relación laboral (pág. 22).

Efectivamente, el trabajador desempeña una determinada actividad con el propósito de adquirir una ganancia de tipo económico que comúnmente suele ser dinero, no obstante la legislación también brinda la posibilidad de que sea en especie, siempre y cuando con ello se le permita al trabajador satisfacer sus necesidades.

Por su parte, el autor Neves Mujica (2018) expresa que el trabajo se constituirá como productivo cuando este orientado a obtener un provecho económico, de cualquier envergadura, a la persona que brinda el servicio. En líneas generales, la persona que da cumplimiento a una actividad tiene la expectativa de beneficiarse de ella mediante el pago de una ganancia económica, aún cuando sus pretensiones sean de mayor amplitud (pág.19).

2.2.12.3 Trabajo por cuenta ajena:

El autor Neves Mujica (2018) refiere que un individuo puede llevar a cabo la ejecución de un trabajo por iniciativa propia o realizarlo por encargo de un tercero. En el primer supuesto, el individuo es el propietario de los bienes o servicios generados y por consiguiente tendrá la posibilidad de disponer de ellos, habitualmente recurriendo a un contrato de compraventa, del mismo que obtendrá una ganancia. Mientras, que en el segundo caso, un sujeto distinto al que efectúa el servicio dispondrá de la titularidad de esos bienes o servicios; con el que existirá una relación jurídica a través de un contrato de trabajo y del cual recibirá una retribución económica en compensación a su prestación (pág.22).

El trabajo que es objeto de protección del Derecho de Trabajo es solamente el que se desarrolla por cuenta ajena.

Cabe destacar que pueden brindarse prestaciones de servicios llevados a cabo por cuenta ajena pero que se efectúan de forma independiente e autónoma, como por ejemplo los contratos de locación de servicios, trabajo por recibos de honorarios, contratos mercantiles, entre otros (Nava Guibert, 2019, pág. 23).

2.2.12.4 Trabajo libre:

Indudablemente, el trabajo dentro de la esfera laboral, tiene que ser efectuado con total libertad, es decir debe ser resultado de una decisión voluntaria, que no sea producto de un hecho de coacción (Nava Guibert, 2019, pág. 24).

A tal efecto, la CPP refiere que nadie tiene la obligación de prestar trabajo sin su propia voluntad.

En el último párrafo del artículo 23 se expresa textualmente que:

“Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”, así lo ha establecido la Constitución Política del Perú, Título I, Capítulo II (1993)

En virtud de ello se deduce que la disposición constitucional muestra inclinación por el trabajo prestado de forma libre y voluntaria, como consecuencia del libre albedrío del trabajador de ofrecer su fuerza de trabajo a quien necesite de ella. Por el contrario, no será objeto del derecho de trabajo aquellas prestaciones que desempeñen funciones al margen de estos parámetros, en un escenario de coacción o de fuerza, debiendo primar en todas las situaciones la plena voluntad y disposición del trabajador, sin presencia de alguna coacción que conduzca al trabajo obligatorio.

2.2.12.5 Trabajo subordinado:

Cuando se analiza el trabajo por cuenta ajena se debe especificar que es aquel que se proporciona en favor de una tercera persona y que puede ser ejecutado en forma independiente y a la vez autónoma o de forma subordinada y dependiente. En ese sentido, se debe tener presente que para la rama laboral importa básicamente el trabajo efectuado bajo subordinación, es decir en donde el trabajo está supeditado a un horario de trabajo, al requerimiento de funciones por parte del empleador, entre otros; que son los factores que van a posibilitar la observancia del elemento de subordinación, debiendo mencionar que es precisamente tal elemento el que resulta de mayor relevancia para la doctrina del Derecho Laboral y que hace pausable la diferencia con otros modos de contrataciones (Nava Guibert, 2019, pág. 26).

Bajo ese orden de ideas, el trabajo prestado por cuenta ajena pero de forma independiente y autónoma no entra dentro de la esfera de protección del Derecho Laboral, estando estos regulados por el derecho civil o comercial, según corresponda.

En ese sentido, el autor Nava Guibert (2019) menciona que se puede concluir que el elemento de la subordinación tiene un función trascendental como elemento de determinación dentro de una relación laboral. Es así, que de la subordinación derivan las facultades del empleador, como las de dirigir, controlar e imponer acciones disciplinarias, todo ello dentro de los márgenes del principio de razonabilidad, conforme se encuentra consignado en el Artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR, LPCL.

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997)

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (*) (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997)

(*) De conformidad con el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, publicado el 08 julio 2006, se precisa que el presente artículo no puede ser interpretado en el sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical (Decreto Supremo N° 013-2006-TR, 2006)

2.2.13 Elementos que conforman una relación de trabajo:

2.2.13.1 Prestación Personal de Servicios:

En lo referente al primer elemento fundamental que contribuye a identificar la existencia de una relación laboral, el autor Haro Carranza (2013) expresa que en el ámbito laboral se da la presunción de que existe un contrato de trabajo entre aquel individuo que proporciona un servicio de forma personal y aquel que se beneficia del mismo. En tal sentido, la prestación de la actividad indefectiblemente tiene que ser llevada a cabo de forma personal y en virtud a ello de la evaluación del vínculo jurídico se determine la existencia de un contrato de trabajo, no obstante, el ordenamiento jurídico contempla algunas excepciones reservadas a ciertos supuestos (pág.95).

La prestación personal de servicios a su vez se relaciona con la exclusividad de la prestación, es decir el trabajador no puede conceder el servicio al mismo tiempo para dos o más empleadores durante el mismo horario de trabajo. Del mismo modo, tampoco es factible efectuar labores por cuenta independiente, ni para terceras personas; en dicho plazo (Haro Carranza, 2013, pág. 95).

Por su parte el autor Ferro Delgado (2019) manifiesta que el contrato de trabajo involucra que un individuo ponga su mano de obra a disposición de otra persona, para que esta finalmente empleando su poder de dirección haga uso de ella. Así las cosas, el trabajador proporciona sus servicios por cuenta ajena, es decir, en

beneficio de un sujeto que recibe la denominación de empleador, precisando que los servicios deben ser desarrollados bajo índole personal, sin encargar la actividad a terceros (pág.17).

El cumplimiento de este factor resulta significativa para la determinación del carácter jurídico del servicio; por cuanto si se contrata a una determinada persona para dar cumplimiento a la ejecución de una tarea, pero esta puede ser efectuada por un tercero, las prestaciones tendrían que ser reguladas por la normatividad contenida dentro del derecho civil. Por esta razón en el ámbito laboral la relación es, per sea, es decir, de carácter personalísimo, teniendo en cuenta de que el empleador suscribe un contrato con un individuo por sus cualidades de tipo personal y porque espera que sea a éste, a quien se le evalúe sus capacidades a lo largo del período de la prueba, y no sea ninguna otra persona distinta quien lleve a cabo las funciones consignadas en el contrato de trabajo (Ferro Delgado, 2019, pág. 17).

El elemento de la prestación personal también ha sido consignado en el Artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, LPCL, en el que explícitamente se ha establecido que (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997):

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997)

El autor Neves Mujica (2018) refiere que la labor que será objeto del contrato de trabajo es la realizada por una persona particular. Resultando así, que el trabajador en todos los casos siempre será una persona natural en contraste con la figura del empleador que es posible que este constituido por una persona natural o una persona jurídica (pág.33).

En ese sentido, se determina que una persona en particular tiene la responsabilidad de dar cumplimiento a la prestación, sin tener asistencia por sujetos que dependan a su cargo ni mucho menos debe delegar la prestación en su totalidad o parcialmente a un tercero (Neves Mujica, 2018, pág. 33).

2.2.13.2 Remuneración:

Tal y como refiere el autor Ferro Delgado(2019) el trabajador a cambio de la prestación de su servicio obtiene una compensación económica. A esta retribución se le define como remuneración, la misma que puede ser conferida mediante dos formas, ya sea en dinero o en especie (pág. 18).

En virtud con la disposición sustantiva, tal elemento debe alcanzar lo requerido por el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que literalmente expresa (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997):

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto” (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997)

Para el autor Ferro Delgado (2019) el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral ha asignado un carácter integral a la noción de remuneración, de manera que en criterios amplios y soslayando la designación que le sea atribuida, todo aquello de lo cual dispone el trabajador como compensación por brindar sus servicios está incluido dentro de la remuneración, ya sea otorgado en dinero o en especie, y siempre y cuando este a disponibilidad del trabajador (pág.18).

Vale mencionar, que el mismo autor es de la opinión que la noción de remuneración difiere de ser unívoco, de manera que en todas las circunstancias los mismos pagos no son estimados como parte de la remuneración para la repercusión al momento de determinar la base impositiva respecto a prestaciones específicas. Por ejemplo, las remuneraciones efectuadas en efectivo y en especie, siendo ésta última oportunamente valorada, son incluidas para determinar la remuneración calculable para el cobro de compensación por tiempo de servicios, no obstante, la remuneración prestada en especie no resulta ser base imponible para establecer la remuneración por la cual se abona el aporte al sistema privado de pensiones (Ferro Delgado, 2019, pág. 18).

Por otra parte, resulta significativo especificar que pueden producirse circunstancias en las que el bien proporcionado al trabajador no obligatoriamente conlleve a una absoluta disposición, aunque sí el disfrute de un beneficio patrimonial o el ahorro en específicos gastos que deberían ser asumidos por el trabajador y, por este motivo, dicho provecho también será consignado dentro de la remuneración. Por citar un supuesto, el pago de una membresía de forma mensual a un gimnasio, a pesar de que este sea conferido con limitaciones que restrinjan su absoluta disponibilidad, como el hecho de que el beneficio solo pueda ser utilizado en forma personal y por ende intransmisible, así como que solo pueda ser aplicable en específicos locales de gimnasio (Ferro Delgado, 2019, pág. 18).

El autor Haro Carranza (2013) manifiesta que este elemento resulta necesario para identificar la existencia o no de una relación laboral, siendo justamente una repercusión de ello. De conformidad con la normativa legal, en la prestación de funciones brindadas dentro del margen de un contrato de trabajo se requiere que esta sea remunerada, constituyéndose definitivamente como una responsabilidad de carácter indiscutible e insoslayable(pág.95).

Cabe mencionar que tal elemento está contemplado también en la Constitución Política del Perú, siendo así que en el primer párrafo del artículo 24, se expresa (Constitución Política del Perú, 1993):

Derechos del trabajador:

“el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienes material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”... destacando de alguna manera la finalidad a la cual se debe ajustar la remuneración así como estableciendo la prelación de derechos que le corresponden al trabajador”. (Constitución Política del Perú, 1993)

Al respecto, en la sentencia emitida en razón del Expediente N° 0020-2012-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha expresado que la remuneración equitativa a la que hace alusión el artículo 24° de la Constitución involucra que ésta no sea motivo de conductas de distinción caracterizadas por ser arbitrarias y que por respaldarse en motivos prohibidos, se consideren conforme lo estipulado en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 0020-2012-P1/TC, 2014)

Por el otro lado, la remuneración suficiente, como aspecto integral del derecho indispensable que le corresponde a todo trabajador previsto en el Artículo 24 de la Constitución Política del Perú, conlleva equiparar su quantum a un parámetro al menos mínimo, ya sea por intermedio del Estado o de la autonomía colectiva, de tal manera que no se ponga en riesgo el derecho a la vida o el principio-derecho a la dignidad (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 0020-2012-P1/TC, 2014)

El Tribunal Constitucional en el fundamento 6 de la STC-4922-2007-PA/TC, ha aludido que la remuneración, en tanto constituye un derecho primordial, se le puede conceptuar como la recompensa que percibe el trabajador a causa de su trabajo o funciones efectuadas para un empleador, que detenta a su vez una naturaleza de índole alimentario al estar asociado con el derecho a la vida, que resulta compatible con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que de manera simultánea alcanza diferentes consecuencias o incidencias para el progreso integral del ser humano (Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp N° 04922-2007-PA/TC, 2007)

2.2.13.3 Subordinación:

El autor Ferro Delgado (2019) manifiesta que la subordinación es el elemento característico que diferencia entre la existencia de un contrato de trabajo de cualquier otra forma de contrato, en especial el de locación de servicios, que se encuentra contemplado y regulado por el Código Civil(pág.19).

El autor (Ferro Delgado, 2019) citando a Ojeda Áviles, refiere que:

“Es la subordinación el elemento que realmente distingue al contrato de trabajo del arrendamiento o locación de servicios , toda vez que a través de este elemento se efectúa un control detallado sobre la prestación de servicios que ejecuta el trabajador que incluso se extiende hasta su propio comportamiento”(pág.19).

Bajo ese orden de ideas la subordinación debe ser comprendida como la contención jurídica del trabajador respecto al ejercicio de potestades establecidas por parte de su empleador. Resulta así, que es justamente por la posición de sujeción en la que se desarrolla el trabajador , razón por la cual el derecho del trabajo ha constituido una cobertura de protección y múltiple en beneficio de la parte más frágil dentro de la relación laboral. Por ello, la normativa otorga derechos al trabajador de los cuales el empleador no puede disponer y por ende son de obligatorio cumplimiento , ya sea que se hayan originados de forma heterónoma, es decir de la derivación de las normas legales o de ser el caso de una autonomía, según la intervención en las condiciones determinadas en un convenio colectivo. Adicionalmente atribuye categoría constitucional a la ejecución de derechos que pueden ser de tipo individual o colectivo, como la sindicalización, huelga y negociación colectiva, conjuntamente que dispone y instala un instrumento público que tenga como finalidad fiscalizar la oportuna aplicación de los derechos laborales por medio de las labores de inspección (Ferro Delgado, 2019, pág. 19).

De este modo, el elemento de la subordinación y el poder de dirección por parte del empleador representan las dos caras de una misma moneda, sobre cuyo fundamento, dentro de los parámetros de ciertas restricciones, el empleador

dispone de la facultad de controlar, dirigir y supervisar las funciones que desempeña el trabajador, inclusive tiene la potestad de reprimir las faltas de conducta que realiza. Estas potestades, notablemente no son pausibles de ser aplicadas dentro del ámbito de relaciones de índole civil, donde la relación entre ambas partes se produce en una esfera de igualdad (Ferro Delgado, 2019, pág. 20).

El autor Neves Mujica (2018) expresa que:

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (Artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el derecho civil o mercantil existe autonomía, específicamente en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente. (pág.35).

Por su parte, la LPCL, en su artículo 9° expresa con respecto a la subordinación:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997).

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las

necesidades del centro de trabajo (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997).

En virtud a ello, el autor Neves Mujica (2018) manifiesta que el empleador haciendo uso de su poder de subordinación, puede pues, impartir reglas; las mismas que pueden ser dadas de manera general para toda o parte de la empresa, o también de modo específico, dirigidas a un trabajador en particular; constatar que las funciones estén siendo desarrolladas de forma idónea, y en caso de corroborar un incumplimiento, adoptar una sanción por ello(pág.35).

Es así, que el trabajador se encuentra bajo el elemento de subordinación cuando le confiere al empleador la posibilidad de planificar y dirigir su prestación, más allá de que requiera o no de la remuneración para garantizar su subsistencia o de su grado de calificación. Estos dos últimos conceptos, renombrados como dependencia económica y dirección técnica, respectivamente, suelen sumarse a la subordinación, inclusive representan cimientos de la actuación de protección por parte del Estado en las relaciones laborales, no obstante no se configuran como elementos imprescindibles dentro de un contrato de trabajo, a lo mucho pueden ayudar como indiciones de la existencia de un contrato en circunstancias donde el panorama no resulta del todo claro (Neves Mujica, 2018, pág. 38).

El autor Haro Carranza (2013) manifiesta que este un requisito muy significativo al momento de estimar la existencia de una relación laboral y por consiguiente de un contrato de trabajo. A su vez precisa que es el elemento que permite distinguir de otro tipo de contratos, en los que no se identifica el elemento de subordinación o dependencia, haciendo referencia a los contratos civiles(pág.96).

La subordinación se contempla como la obligación contraída por el trabajador de atenerse a los mandatos o directrices del empleador. Aparece a su vez la subordinación económica que implica la necesidad del trabajador de percibir una compensación pecuniaria que garantice no solo su subsistencia sino también la de su familia (Haro Carranza, 2013, pág. 96).

Así las cosas, bajo este elemento, el empleador tiene la potestad de dirigir como se desempeñan las funciones; así como el de modificar y establecer horarios y la asignación de tareas en conformidad con la aplicación del principio de *ius Variandi*, que es la facultad de la que dispone el empleador de efectuar modificaciones en el contrato de trabajo de manera unilateral teniendo en consideración las necesidades de la empresa, sin embargo no se debe tener como finalidad la desnaturalización del mismo. Adicionalmente, el empleador también cuenta con la facultad disciplinaria, pudiendo establecer sanciones a aquellos trabajadores que incumplan con las normas de trabajo y que pueden ser pasibles de recibir una amonestación, o de generar una suspensión de labores o en el peor de los casos el mismo despido (Haro Carranza, 2013, pág. 96).

El autor Canessa Montejo (2021) expresa que el poder de subordinación comprende a su vez tres poderes los cuales son: Poder de dirección, poder de control y finalmente el poder disciplinario (pág.116).

2.2.13.3.1 Poder de Dirección:

El autor Hernández Rueda (1997) manifiesta que el poder de dirección del que dispone el empleador abarca una multiplicidad de potestades que la normativa jurídica aprueba como esenciales y a su vez imprescindibles para el funcionamiento correcto de la empresa así como para su estructura. Esto se refleja, en hecho y en derecho, en la potestad de impartir órdenes, instruir orientaciones y diseñar directrices, en la capacidad de control dentro del marco de la empresa, en la posibilidad de aplicar sanciones de carácter disciplinario y en diferentes potestades o derechos (de fiscalización, vigilancia, de organizar la empresa, de modificar las disposiciones en que se presta el trabajo), asignados al empleador como vitales para manejar la empresa (pág. 405).

En lo que respecta al contenido del poder de dirección, el autor Neves Mujica (2018) refiere que en virtud a lo que establece la doctrina, mediante este poder el empleador tiene la facultad de dirigir, supervisar, controlar y establecer sanciones al trabajador en los casos que amerite (pág 35).

Así las cosas, el autor Hernández Rueda (1997) citando a Barassi, refiere que :

“En el poder directivo hay tres elementos: un elemento inicial, el mando; un elemento duradero, la vigilancia, que es la actividad de control que sigue y acompaña al mando y, finalmente, la verificación que sustituye prácticamente la atenuación transitoria de la vigilancia y que, por lo tanto, no siempre es dado encontrarla”(pág.406).

En sentido amplio, el poder de dirección abarca la integridad de las potestades o facultades jerárquicas. Esto se expresa en la facultad de dictar órdenes y normas de carácter general; en la potestad de supervisión y control, en la disposición de mecanismos de seguridad, publicitarios, de solicitar requerimientos particulares al trabajador, así como de planificar, dirigir y ajustar el trabajo a las variaciones técnicas y de organización dentro de la empresa. Abarca, en ese sentido, la potestad de dirigir, implementar órdenes e instrucciones, la competencia para regular la prestación efectuada por el trabajador y finalmente la facultad para sancionar las infracciones en las que incurre el trabajador; haciendo uso a la vez de su poder disciplinario (Hernández Rueda, 1997, pág. 406)

El autor Hernández Rueda (1997) expresa que en sentido estricto, el poder de dirección se determina a la potestad de dar órdenes e instrucciones, conforme a las exigencias que requiere la empresa, para que ésta tenga la posibilidad de alcanzar sus objetivos. Esto conlleva, ineludiblemente, la capacidad de planificar de forma económica, estructural y técnica la empresa(pág.406).

Es así que el poder de dirección del cual dispone el empleador desde el momento en que se efectúa el contrato de trabajo, se evidencia en ciertas atribuciones y está supeditado a ciertas restricciones (Neves Mujica, 2018, pág. 35).

Por otra parte, el autor Neves Mujica (2018) expresa que el empleador al hacer uso de su poder de dirección, debe realizarlo dentro de marcos específicos, de lo contrario estaría incurriendo en el ejercicio abusivo de su derecho. Cabe precisar que lo que el trabajador ha puesto a disposición es su servicio, más no su propia persona, razón por la cual las atribuciones que ejerce el empleador deben estar regidas al aprovechamiento del servicio, respetando los límites que establece el ordenamiento laboral, sin perjudicar los derechos que le corresponden al trabajador(pág 35).

En ese orden de ideas, el primer límite está referido a la función para cuyo propósito se ha establecido el contrato de trabajo, conjuntamente con el lugar de prestación de servicios así como el horario en el que debe efectuarse la prestación. En ese sentido, el trabajador no está a voluntad del empleador para desempeñar una actividad cualquiera, sin que se respete su horario ni lugar de trabajo, es por ello que en la medida en que la prestación misma y sus características se convengan de manera más precisa, la potestad del empleador para cambiarlas de forma unilateral será en menor magnitud (Neves Mujica, 2018, pág. 36).

En todo caso y de conformidad con lo que establece el artículo 9° de la LPCL:
“el empleador tendrá la potestad para cambiar los turnos, días y las horas efectuadas, al igual que la manera y forma en que se lleva a cabo la prestación del servicio, teniendo en cuenta los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.” (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997)

El segundo límite incluye los derechos primordiales que le corresponden al empleador y se encuentra en la obligación de respetar. Los mandatos impartidos no pueden contravenir derechos esenciales del trabajador como el derecho a la dignidad, derecho a la libertad, derecho a la salud, entre otros. De esta manera, resultaría notoriamente arbitrario obligarle al trabajador la ejecución de funciones que pusieran en riesgo su integridad física o moral, como el caso de hacer funcionar equipos electrónicos si no se tiene la

preparación o las herramientas necesarias para hacerlo (Neves Mujica, 2018, pág. 36)

En ese sentido el autor Neves Mujica (2018) refiere que cuando el empleador ejerce de forma irregular su poder de dirección la problemática fundamental se plantea respecto a identificar la actitud que va a adoptar el trabajador, pudiendo llevar a cabo la función encomendada y posteriormente realizar un reclamo ante un organismo jurisdiccional, o de lo contrario oponerse a desempeñarla. Tal circunstancia resulta controvertida en la doctrina, porque se involucran diversos valores. El autor es de la opinión que debe reconocerse el derecho de resistencia por parte del trabajador cuando se le encomienden requerimientos arbitrarios por parte de su empleador y éstos inciden vulnerando sus derechos; y en las demás situaciones, efectuar el desempeño de la orden en un principio con la posibilidad de una impugnación posterior(pág.37).

Al margen de ello, la Ley General de Inspección del Trabajo autoriza a los inspectores para :

“Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, inciso 6 del numeral 5 del artículo 5, medida que se encuentra precisada por el artículo 21 del Reglamento correspondiente. (Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N°28806, 2016)

Independientemente de cual sea la noción que se adopte respecto a la empresa y al cimiento del poder de dirección, resulta indiscutible que la empresa está conformada por una agrupación tanto de elementos materiales así como grupo de individuos , contemplada y protegida por ley , que necesita la presencia de una autoridad que le establezca instrucciones y directrices para alcanzar sus objetivos (Hernández Rueda, 1997, pág. 409)

En ese orden de ideas, el poder de dirección se caracteriza por:

- a) Estar consignado por la legislación o el contrato. La mayor parte de los ordenamientos lo incorporan, regulan y amparan jurídicamente en el seno de su disposición jurídica.
- b) Estar constituido como una potestad unilateral practicada por el empleador, que no necesita del consentimiento o aprobación del trabajador.
- c) Representar un poder facultativo, no practicado de forma arbitraria ni injusta.
- d) Presentar naturaleza funcional, dando respuesta a los propósitos de la empresa y a las necesidades relevantes a la producción, sin perjuicio de la salvaguarda de los derechos tanto de tipo personal como patrimonial correspondientes al trabajador.
- e) Ser delegable, el empleador tiene la posibilidad y habitualmente se hace representar considerando su poder de dirección
- f) Constituir un derecho fundamental o crucial en el seno de una relación laboral
- g) No ser un derecho irrestricto, sino una potestad restringida, que debe ejercerse sin causar perjuicio en los derechos del trabajador.
- h) Abarcar funciones de índole ejecutivo, de instrucción y de control, dentro de las cuales se integran los mecanismos de seguridad o deber de seguridad que es responsabilidad del empleador.

2.2.13.3.2 Poder de control:

El autor Fované Burgos (2014) manifiesta que con vistas a asegurar la observancia de los propósitos fijados por la empresa, el empleador podrá proceder a aplicar las potestades de supervisión y control de las actividades

que desempeñan los trabajadores, pero exclusivamente en el interior del lugar de trabajo y en el horario laboral, teniendo como restricción esta potestad el respeto del derecho a la dignidad y privacidad que le corresponde a cada trabajador (pág.55).

En ese contexto, el poder de control se verá plasmado en el momento en que resulte posible supervisar, controlar, verificar la aplicación de las directrices destinadas a los trabajadores, es decir la realización apropiada de la coordinación y dirección adaptadas por el empleador, para alcanzar el rendimiento y provecho que toda empresa espera obtener.

2.2.13.3.3 Poder sancionador:

El poder sancionador tiene soporte en el artículo 59° de la CPP que reconoce la libertad de empresa y , explícitamente en el artículo 9° de la LPCP que reconoce como facultad del empleador la de :

“sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador” (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997)

El autor Hernández Rueda (1997) refiere que el poder de dirección representaría un simple poder moral y no un poder de carácter jurídico en la medida en que no estuviese asociado con la facultad de sancionar las transgresiones respecto a las órdenes encomendadas por el empleador. A esto se le denomina como poder sancionador, o en denominación más amplia, poder disciplinario (pág.415).

El poder disciplinario se caracteriza por no ser ilimitado ni indeterminable, sino que interviene con un conjunto de sanciones, además de ello está restringido a los sujetos vinculados a un contrato de trabajo. Los sucesos sancionados se materializan en ocurrencias o constituyen faltas realizadas en la prestación del trabajo; y no en todas las circunstancias requieren una tipificación concreta de las acciones y comportamientos sancionables, sin embargo si es necesario

que deba existir la regla o norma, cuya vulneración o quebrantamiento incentiva la sanción (Hernández Rueda, 1997, pág. 416)

La falta laboral supone una omisión del trabajador a sus obligaciones contempladas en su contrato de trabajo, resultando la gravedad de la falta el factor que confiera fijar la sanción correspondiente (Tomaya Miyagusuku, 2009, pág. 124).

El autor Espinoza Escobar (2018) manifiesta que la potestad sancionatoria se concreta por medio de la implementación de una sanción de índole disciplinario que tiene tal intensidad logrando ser capaz de repercutir en la condición jurídica del trabajador, hasta el punto de producir, en el supuesto de que se haya cometido una falta grave, el término del vínculo laboral mediante el despido (pág.2).

No existe una definición de lo que es la sanción disciplinaria en el ordenamiento jurídico, sin embargo con la finalidad de comprender su relevancia, puede ser entendida como un mecanismo aplicado en menoscabo para el trabajador que ha contravenido los compromisos derivados de su relación de trabajo, que están recogidos en la ley, el contrato laboral, convenios colectivos y el reglamento de trabajo o cualquier otro ordenamiento impartido por el empleador. Tiene como propósito sancionar una infracción actual, y disuadir otras futuras, del trabajador que cometió la infracción y del resto del personal (Fernández Toledo, 2015, pág. 426)

De la definición antes consignada es posible deducir la función que ejerce la sanción disciplinaria en el ámbito de las relaciones laborales de carácter privado, toda vez que busca restituir el adecuado y apropiado desarrollo al interior de la organización productiva y consecuentemente del trabajo.

El autor Espinoza Escobar (2018) expresa que de este modo, se pone de manifiesto la función de la potestad disciplinaria otorgada por la ley al empleador dado que su eficiencia estará vinculada con el sostenimiento del

orden en el interior de la organización empresarial y la realización de los objetivos empresariales(pág.3).

2.2.14 Elementos de la relación laboral presentes en la plataforma Rappi:

2.2.14.1 Prestación personal de servicios:

Respecto al elemento de la prestación personal de servicios, definido con anterioridad en cuanto a que se presume la existencia de una relación de trabajo entre aquella persona que brinda un servicio de forma personal y aquel que resulta favorecido con el mismo, debiendo ser llevada a cabo la prestación de modo personal. En ese sentido en el punto 1.4 establecido en los términos y condiciones fijados por Rappi se consigna que:

1.4. Una vez efectuado el Registro, RAPPI otorgará al Rappitendero una cuenta personal para acceder a la Plataforma con la contraseña que dicho Rappitendero elija (en adelante, la "Cuenta"). El Rappitendero accederá a su Cuenta mediante el ingreso de su apodo y clave de seguridad personal elegida. La Cuenta es personal, única e intransferible, y está prohibido que un mismo Rappitendero registre o posea más de una Cuenta. En caso de que RAPPI detecte o razonablemente considere que distintas Cuentas contienen datos coincidentes o relacionados, podrá cancelar, suspender o inhabilitar todas las Cuentas relacionadas sin que ello implique derecho a reclamo a alguno por parte de Rappitenderos titulares de las Cuentas. El Rappitendero será el único responsable por el cuidado de su Cuenta, y por mantener sus claves de acceso protegidas.

Sumado a ello un repartidor entrevistado manifestó que cada una de las cuentas está vinculada con tu número de celular , es decir al ingresar a la plataforma esta misma te envía un mensaje con un código que es el código de confirmación y te permite el acceso a la plataforma.

2.2.14.2 Remuneración:

Respecto al elemento de remuneración cabe precisar que existe una variedad en lo que respecta a la modalidad de retribución que determinan las plataformas que están comprendidas dentro de la economía colaborativa.

Respecto al monto que ha establecido la plataforma Rappi, se tuvieron en consideración los siguientes parámetros:

Tabla 1. Criterios fijados por la empresa Rappi para el monto a percibir como contraprestación del servicio prestado.

PLATAFORMA B:	
Criterio	Monto a percibir:
-Tárfifa básica	S/2.08
-Kilometro	S/ 1.00

Fuente: (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, pág. 24)

4.3 RAPPI realizará la liquidación de los Servicios y propinas cada 7 días. Luego del cierre de la liquidación, de haber saldos a favor de los Rappitenderos, los mismos serán abonados entre 5 y 10 días luego del cierre. Dicho pago será efectuado mediante transferencia bancaria a la cuenta que le indique el Rappitendero o por cualquier otro medio de pago que las partes acuerden.

En ese orden de ideas, siguiendo la definición del autor Ferro Delgado respecto al elemento de remuneración, que representa la compensación de índole económica que un determinado individuo recibe en contrapartida por la prestación de sus servicios, tal elemento se configura en el escenario del trabajo proporcionado mediante las plataformas digitales, que si bien cabe precisar no es una remuneración fijada de forma mensual, no deja de estar dicho monto a disposición absoluta del trabajador.

2.2.14.3 Subordinación:

Respecto al elemento de subordinación, el autor Todolí Signes menciona que la dependencia y subordinación se ha venido flexibilizando y adecuándose a las innovadoras formas de trabajo. Pese a la continua flexibilización de la misma, no se desvirtúa y es pausable de ser delimitada como una pertenencia al ámbito rector y disciplinario por parte de la empresa (Todoli Signes, 2015, pág. 12)

En el caso de las plataformas digitales, el elemento de la subordinación resulta el elemento más complicado de demostrar, y esto es debido al propio esquema y modalidad en que se proporcionan las prestaciones dentro de ella. Es así que la posibilidad de verificar si se cumplen los requisitos requeridos para determinar la existencia de una relación laboral, se vuelve una cuestión necesaria de evaluar.

El trabajo prestado en las plataformas de la gig economy está caracterizado fundamentalmente en que los trabajadores presentan un menor grado de subordinación y consecuentemente una mayor libertad para proporcionar sus servicios así como mayor flexibilidad en cuanto a la fijación de sus horarios. No obstante, cabe precisar que las plataformas introducen “recomendaciones” sobre la forma en como se debe prestar el servicio, de modo que aquellos trabajadores que las incumplan pueden obtener por parte de los clientes evaluaciones negativas lo que conlleva a que la plataforma en muchas ocasiones les desactive su cuenta y por ende dejen de brindar sus servicios para la empresa. Es por lo antes mencionado, que el control no se difumina, sino que se transforma, inclusive puede precisarse que en esta clase de trabajos el control resulta de mayor acentuación en comparación con los trabajadores tradicionales toda vez que el prestador es evaluado por el cliente en todo momento. Así las cosas, siguiendo los planteamientos de cierto sector de la doctrina, aunque se presente libertad en la forma de desempeñar las prestaciones también existe un grado de control y sumisión a “recomendaciones” y disposiciones de organización sobre la manera de desempeñar adecuadamente el trabajo, lo que lleva a considerarse que si es factible la presencia del elemento de subordinación o dependencia en las plataformas digitales diseñadas bajo la economía a demanda o gig economy (Martín Rodríguez, 2019, pág. 94)

El autor Canessa Montejo (2021) expresa que el elemento de la subordinación jurídica es el que ha ameritado mayor interés para lograr determinar si se esta o no ante una relación contractual, teniendo en consideración la complejidad que viene alcanzando esta forma de prestaciones dentro de la esfera del trabajo. Consecuencia de ello, es el desarrollo jurisprudencial de la noción de subordinación jurídica que busca adaptarse a estas evoluciones, previniendo quedar desfasada o supeditada a interpretaciones pétreas (pág.116).

Alain Supoit citado por Canessa Montejo (2021) expresa que:

“La jurisprudencia ha llevado a una evolución de la noción jurídica de subordinación. Ésta ya no resulta, únicamente, de la sumisión a unas órdenes en la ejecución propiamente dicha del trabajo, sino también de la integración del trabajador en una organización colectiva del trabajo diseñada por y para otros. Tal ampliación del criterio de la subordinación hace que su manejo sea más inseguro, y sobre todo más complejo. Desde el momento en que un trabajador tiene una cierta autonomía en la ejecución de su trabajo, para caracterizar su contrato hay que comprobar si existen otros indicios que revelen su posible estado de subordinación. Es la técnica llamada de haz de indicios, que se ha convertido en una característica común del Derecho del trabajo en los países europeos. Dicha técnica no consiste en verificar que todos los indicios se encuentran en la situación analizada, sino, por el contrario, en inducir la unión de varios de ellos la existencia de un vínculo de subordinación”(pág. 116).

Una dimensión crucial en este contexto es la redefinición de la noción de dependencia como elemento configurador del vínculo laboral. En el escenario digital, la convencional subordinación por parte del trabajador a la organización empresarial se aplica de un modo diferente, posiblemente muy diverso, aunque no obligatoriamente menos eficiente. El innovador rol efectuado por clientes o por terceros en este ámbito con su repercusión en la reputación digital del trabajador, es una cuestión a tener en consideración (Suárez Corujo, 2018, pág. 53).

Así las cosas, el autor Todolí Signes expresa que otros autores más ligados a la literalidad del significado convencional de trabajador, comprenden que la dependencia no tiene que ser buscada en la presencia de instrucciones directas respecto a la forma de desempeñar el trabajo, sino más bien en la incorporación dentro la organización del empresario; o en sentido opuesto, en la inexistencia de una organización empresarial de pertenencia del trabajador. De esta manera, se ha estimado que exclusivamente se le puede determinar como trabajador autónomo cuando disponga de una organización propia y asuma directamente las ganancias de la actividad que proporciona. En cambio, cuando el trabajo se inserta en espacio ajeno, en donde el empresario cuenta con su libertad de empresa en el aspecto operativo, determinando la forma de organización así como las reglas que van a regir, se cumpliría la figura de trabajador dependiente. La puesta en práctica de la presente doctrina a los novedosos tipos de empresas, deja muy poca dudas respecto a que la plataforma es la que fija las directrices de organización de necesaria observancia que contempla convenientes, en tanto que el trabajador solo puede adecuarse a ello o de lo contrario no desempeñar la actividad. No se está ante el escenario de una coordinación de actividades entre distintos empresarios, sino ante un conjunto de orientaciones fijadas por la plataforma virtual que aquel trabajador que quiera adherirse ha de dar cumplimiento (Todolí Signes, 2017, pág. 234)

Asimismo, que la empresa no efectúe constantemente un poder sobre el trabajador, no hace que desaparezca el elemento de subordinación, por cuanto en cualquier momento, la misma tiene la potestad de desactivar su cuenta de la aplicación y de esa manera imposibilitarle a que siga prestando sus servicios, constituyendo una amenaza silente en lugar de expresa (Berjón Fernández, 2018, pág. 29)

El trabajo actual que se vale de dispositivos virtuales, se diseña con una menor subordinación y consecuentemente una mayor libertad para el trabajador a la hora de desempeñar el servicio. Sin embargo, pese a ello se advierte que la plataforma mantiene un control considerable respecto a la forma en que se brinda el servicio. Efectivamente, las plataformas que confieren un negocio en

específico, presentan afán en que el servicio se brinde de manera idónea, por cuanto su marca está supeditado a ello (Todoli Signes, 2015, pág. 6)

Otra parte de la doctrina se inclina por sostener que, pese a que efectivamente se haya producido una reducción de supervisión de parte de la empresa, ello no equivale a que el trabajador ya no se encuentre bajo una subordinación. Dicho con otras palabras, que exista cierta libertad en la realización de forma intrínseca a la naturaleza del trabajo ello no va desvirtuar la relación subordinada (Sprague, 2015, pág. 15) . En ese aspecto, lo significativo no resultará el nivel de control que el empleador efectúa, sino cuánto control es que el empresario se reserva el derecho a efectuar (Todoli Signes, 2015, pág. 10).

De esta manera, que las plataformas opten por conceder a que los trabajadores escojan su jornada laboral así como su horario debido a que las nuevas tecnologías hacen irrelevante aplicar directrices en esas cuestiones, no conllevará a que el trabajador pase a ser considerado como independiente. La empresa tendría en cualquier ocasión la oportunidad de fijar nuevas instrucciones y los trabajadores deberían adecuarse a ellas, por ese motivo, que la empresa tome la decisión de no aplicar ese poder de dirección no va a implicar que no disponga del mismo (Todoli Signes, 2015, pág. 11).

En pocas palabras, que la empresa fije simplemente las orientaciones convenientes no significa que el trabajador no este subordinado bajo las directrices de la empresa. Lo fundamental será determinar si se ha fijado tales orientaciones con la finalidad de asegurar el control respecto al proceso productivo. La problemática que formula este planteamiento de subordinación es que no resulta evidente en que circunstancias la empresa estará estableciendo las instrucciones necesarias para supervisar el proceso y en que casos no. No obstante, la noción esta muy relacionada con el desequilibrio en el capacidad de negociación, puesto que un elevado nivel de desigualdad implicará que la empresa tenga la posibilidad de determinar libremente que instrucciones fijar y cuáles no (Todoli Signes, 2015, pág. 11).

2.2.15 Requisitos que contempla el derecho comparado:

Aunque la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es muy clara al establecer los requisitos de la relación laboral, en la legislación comparada se consideran también otros elementos, que si bien podrían subsumirse en la división tripartita que hace nuestra norma, bien merecen ser expuestos, por lo menos de forma escueta.

2.2.15.1 Ajenidad:

La ajenidad es posible evaluarla desde tres aspectos:

2.2.15.1.1 Ajenidad en los riesgos:

El trabajador brinda su fuerza de trabajo y en virtud a ello recibe una retribución económica, en tanto que el empresario asume los diversos riesgos que puedan surgir, especialmente, el del buen fin de la actividad. Sin embargo, el autor Ojeda Áviles (2007) expresa que dicha teoría resulta muy esquemática, en la medida en que el riesgo suele estar relacionado a una circunstancia de infortunio o pérdida, y es ostensible que la razón determinada del empresario no es perder sino al contrario obtener determinados beneficios (pág.379).

Los autores Rodríguez Piñero & Bravo Ferrer (1966) expresan que la noción de riesgo en el marco jurídico se refiere a la pérdida o destrucción de la cosa, y a las repercusiones de éste en relación con la obligación(pág.154).

En otro sentido jurídico del término, alude a la falta de cumplimiento de la obligación debido a circunstancias sobrevenidas y a la pérdida del pago acordado. Así las cosas, el trabajador también asume su parte de riesgo, por medio de mecanismos correspondientes a la crisis empresarial, como por ejemplo la disminución de la jornada, la cancelación de horas extras, el desplazamiento a distinto lugar de trabajo y finalmente los despidos que se puedan suscitar (Ojeda Áviles, 2007, pág. 379)

La ajenidad en los riesgos, puede ser comprendida como adquisición por parte del empresario respecto a las ganancias o pérdidas suscitadas por la actividad desempeñada, de manera que el trabajador continua obteniendo una

contraprestación independientemente de los resultados del negocio (Martínez Escribano, 2018, pág. 7)

Bajo ese contexto, la ajenidad en los riesgos puede ser conceptualizada como la inexistencia de intervención respecto a los beneficios así como de las pérdidas derivadas de la empresa, siendo el empresario el único responsable de hacerse cargo de los cargos de índole económico, provocados por el funcionamiento de la empresa, excluyendo de tal responsabilidad al trabajador (López Roldán, 2020, pág. 21).

2.2.15.1.2 Ajenidad en los frutos:

Alonso Olea citado por Ojeda Áviles (2007) manifiesta que la pertenencia procedente de los frutos del trabajo genera la facultad de dirección o control por parte del empleador respecto a la actividad llevada a cabo por el trabajador, para dirigir no solo la cantidad sino también la calidad del resultado y coordinar el empeño de cada uno con el de los demás trabajadores en la empresa. En ese orden de ideas, la dependencia es inimaginable sin la ajenidad(pág.381).

La ajenidad en los frutos hace referencia a que debe existir un traspaso de carácter oneroso por parte del trabajador hacia un tercero, resultante de su trabajo. El trabajador se integra en el patrimonio del empresario, obteniendo una retribución a cambio de ello. En otras palabras, existe ajenidad, cuando la propiedad de los frutos obtenidos son trasladados directamente a otra persona física o jurídica distinta del trabajador en las circunstancias fijadas. Resulta significativo advertir que estos resultados no tienen por que ser resultados de tipo material, sino que se puede tratar de cualquier tipo de resultado ya sea intangible o de utilidad inmaterial económico que sea fruto de la ejecución de su trabajo (López Roldán, 2020, pág. 21).

2.2.15.1.3 Ajenidad en el mercado:

La ajenidad en el mercado involucra que sea el empresario aquel que se vincule con el mercado, constituyendo indicios de la existencia de una relación de trabajo la adopción por parte del empresario de las determinaciones correspondientes a

la economía de mercado o con el público como el hecho de establecer los precios o selección de los clientes (Martínez Escribano, 2018, pág. 7).

La ajenidad en el mercado hace referencia a la forma en la cual los productos que ofrece la empresa se transpan al mercado. En ese sentido, existirá ajenidad cuando el producto no pase de forma directa al mercado mediante el trabajador, sino que se traslade por intermedio de la propia empresa en virtud de las determinaciones que se adapten a raíz de esto, como pueden ser criterios correspondientes al valor de venta, concerniente a los clientes, posicionamiento de la actividad, entre otros (López Roldán, 2020, pág. 21).

2.2.15.2 Dependencia económica:

Otro elemento, tomado en consideración en otras legislaciones es el de la dependencia económica. El autor Nugent Valverde (2018) refiere que para que exista dependencia económica es preciso que se de cumplimiento a ciertos requisitos (pág.440):

- Que los montos percibidos por el trabajador por la prestación de un servicio o el desempeño de un trabajo represente su primordial su fuente de ingreso.
- Que su retribución proceda principalmente de un solo empleador.
- Que el prestador del servicio no disfrute de autonomía respecto a la fijación del precio de compra y reventa

2.2.16 Partes en una relación laboral:

2.2.16.1 Empleador:

La legislación en materia laboral, no ha desarrollado en sus disposiciones un concepto del término empleador, pese a que se encuentra previsto sus facultades u obligaciones. Es así que el insuficiente análisis más detallado respecto a la figura del empleador en el ordenamiento peruano se ve demostrado, al igual que el mínimo interés por parte no solo de la doctrina sino a su vez de la jurisprudencia relativa a tal tema. En su gran mayoría las sentencias expedidas por los diferentes

tribunales se han enfocado en la noción de trabajador y de la figura de subordinación laboral; y solo a partir de ahí, se suele en algunas oportunidades ocuparse de la figura del empleador.

Desde el enfoque del derecho laboral, en la figura de empleador convergen ideas básicas de una persona natural o jurídica, que recurre de manera prevaeciente o eventualmente a los servicios de un tercero sobre la base de un negocio jurídico que los vincula previamente, por medio de una compensación y bajo subordinación jurídica. Por consiguiente, el empleador es una de las partes del contrato de trabajo con respecto a la otra parte que es quien asume la obligación de trabajador y el derecho a percibir una remuneración (Irureta Uriarte, 2014, pág. 260).

2.2.16.2 Trabajador:

Las obligaciones que adopta el trabajador se orientan tanto en las directrices propias del empleador como en las responsabilidades que el régimen jurídico le exige. Las mismas que son íntegramente de carácter obligatorio, sin ser necesario de un contrato escrito que lo precise (Figuroa Obregón, 2014, pág. 3)

Así las cosas, la sentencia expresa que las obligaciones contraídas por las partes, en virtud del contrato de trabajo, no se circunscriben solamente a las convenidas en el contrato escrito, sino que las mismas emanarán, de las disposiciones de índole normativa que la rijan (Casación Laboral N° 9483, 2012, pág. 9).

En ese contexto, el trabajador tiene la obligación de dar observancia a los deberes fundamentales, los mismos que si bien pueden o no estar consignados textualmente en el contrato escrito. El quebrantamiento de estos deberes de carácter esencial conducirá la comisión de falta grave, y motivo justificable para el despido.

Se debe comprender que si bien resulta como principal obligación de los trabajadores dentro de la estructura de una relación laboral , la prestación personal del servicio. En la legislación laboral se identifican requerimientos mínimos que tal

prestación de servicio debe atender, con el propósito de un desarrollo normal de la relación laboral.

En tal sentido, como expresar el profesor Montoya Melgar:

«(...) además del deber de realizar una obra o servicio, el trabajador asume otras obligaciones que a veces son meras modalizaciones del deber de trabajar pero que en ocasiones son fuente de deberes autónomos; se trata, fundamentalmente, del deber de diligencia, del de buena fe y del de obediencia» (Montoya Melgar, 2009, pág. 306)

Bajo ese orden de ideas, aparte de las labores propias encomendadas un trabajador, este mismo tiene el deber de adoptar determinadas conductas mínimas, como lo representan el deber de diligencia, de obediencia y de buena fe, que no exigen hallarse literalmente redactadas en un contrato para ser aplicables dado que los mismos son consagrados por el ordenamiento laboral y en consecuencia son absolutamente obligatorios (Figuerola Obregón, 2014, pág. 3)

2.2.16.2.1 Deber de Obediencia

Respecto al deber de obediencia, en la sentencia se precisa que tiene relación con el poder de dirección, organización, fiscalización y posible sanción de la prestación que ostenta el empleador, toda vez que es justamente quien se encarga tanto de la planificación así como de dirigir el desarrollo de la actividad de índole empresarial u objeto social que lleve a cabo en el mercado, correspondiéndole al trabajador la observancia de sus directrices concernientes con el cumplimiento de sus laborales en el marco de los límites de razonabilidad y el respeto de los derechos primordiales. (Casación Laboral N° 9483, 2012, pág. 10)

Así las cosas, la autora Figuerola Obregón (2014) manifiesta que el deber de obediencia constituye un requisito esencial en el seno de las relaciones laborales, al ser el que consiente a que el empleador efectúe su poder de

dirección y emane requerimientos u ordenes que el trabajador está en la obligación de cumplir (pág.3).

Por lo antes mencionado, la inobservancia del deber de obediencia y la constante reticencia respecto a las órdenes relativas a las labores representaría en concordancia con el ordenamiento laboral, la comisión de una falta grave y causa fundada de despido (Figueroa Obregón, 2014, pág. 3).

2.2.16.2.2 Deber de diligencia:

El deber de diligencia resulta intrínseco a todo trabajador y hace alusión fundamentalmente a la realización de las labores de forma organizada y no deficiente, en otras palabras, dando cumplimiento a las labores de manera oportuna y diligente, comprendiendo los límites dentro de una relación laboral (Casación Laboral N° 9483, 2012, pág. 11).

La normativa laboral contempla la probabilidad de que el empleador sancione el descenso intencional y repetido en cuanto a la productividad y desempeño de los trabajadores, al igual que el uso inadecuado de los bienes que le corresponden al empleador, por cuanto tales conductas conforman una ausencia del deber de diligencia que constituye un deber primordial dentro de una relación de tipo laboral (Casación Laboral N° 9483, 2012, pág. 11).

2.2.16.2.3 Deber de buena fe

El deber de buena fe está aludido básicamente a una conducta esperada por parte de ambas partes que integran la relación laboral, resultando así que se espera que tanto el trabajador como a su vez el empleador muestren una conducta apropiada obedeciendo y ateniéndose a los deberes que cada uno de ellos se encuentra en la obligación de dar cumplimiento (Figueroa Obregón, 2014, pág. 3).

Su noción objetiva es la que obtiene principal importancia en el ejercicio del contrato de trabajo, al comprender una relación jurídica de carácter personal y de duración en forma continuada que requiere que los sujetos que participan, es decir que el empleador y el trabajador adopten un comportamiento idóneo para observancia de los deberes que a cada uno de ellos les corresponde (Casación Laboral N° 9483, 2012, pág. 11).

Este principio constata las cualidades del trabajador tanto al dar cumplimiento a su trabajo como también al desempeñar un correcto trabajo, aplicando sus habilidades técnicas a beneficio de su empleador y mostrando el correcto interés en cuanto a las actividades que tiene el deber de desarrollar.

Bajo ese orden de ideas, se debe comprender que las responsabilidades inmersas dentro de una relación laboral no solo están relacionadas a la esfera personal sino también abarcan las de tipo personal, que resultan fundamentales para el sostenimiento del vínculo laboral que se preserve intacto el deber de la buena fe (Pla Rodríguez, 1990, pág. 309)

En ese orden de ideas, la autora Figueroa Obregón (2014) expresa que en atención a la relación personal, es que se necesita que su cimiento sea sólido, teniendo como parámetros la confianza mutua y la buena fe, las que deben ser pilares en el desempeño de cada una de las partes, comportamientos que se deberían consolidar en el transcurso del tiempo (pág.3)

2.2.17 Facilitación probatoria.

El evidente dilema referente a los derechos de los prestadores de servicios y las potestades de la plataforma puede complicar, indudablemente, la decisión de reconocer la verdadera naturaleza jurídica del trabajo brindado por medio de las mismas. Existe una gran negativa de admitir en tales situaciones la existencia de un contrato de trabajo, siendo de la opinión una parte de la doctrina que tal servicio se brinda bajo una prestación autónoma en las que inclusive el acreedor

del servicio no estaría constituido por la plataforma sino por el usuario que requirió la prestación del servicio (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 68).

Como consecuencia de ello, surge la imperiosa necesidad de recurrir a instrumentos procesales que contribuyan a la actividad probatoria, como por ejemplo las presunciones legales, la prueba indiciaria y las cargas dinámicas, y que resultan convenientes para determinar la verdadera naturaleza de la relación de trabajo.

2.2.17.1 Presunción de laboralidad y carga de la prueba:

Para comprender la noción de presunción resulta necesario previamente desarrollar la definición de carga de la prueba. En ese sentido, Devis Echandia Hernando, citado por Priori Posada & Pérez Prieto De Las Casas (2012) refiere que en materia de la carga de la prueba es posible identificar dos vertientes de su interpretación (pág.345).

- A) Por un lado la carga de la prueba constituye una regla destinada para el Juez por cuanto le precisa como debe pronunciarse al no encontrar la prueba de los hechos en base a los cuales debe apoyar su decisión.
- B) Y por el otro es una regla destinada a las partes con la finalidad de indicarles cuáles son los hechos que les importa probar para posteriormente no resultar perjudicados con una decisión desfavorable en su contra.

En virtud a ello, la carga de la prueba se determina como un criterio de juicio que le indica al juez como debe fallar ante la insuficiencia probatoria de un hecho. Sumado a ello representa también una regla de conducta destinada a las partes, dado que determina que hechos tienen que ser probados por cada una de ellas. Vale decir que no equivale a una obligación o sanción que la ley imponga, sino que constituye la consecuencia lógica de que, ante un hecho que no se ha logrado probar, el juzgador no tendrá la posibilidad de otorgar la consecuencia jurídica que el ordenamiento prevé para tal supuesto de hecho.

La NLPT , regula la “ regla” de la carga de la prueba en el artículo 23.1, en la cual se estipula que:

La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, 2009)

Es justamente, esta asignación sobre que que hechos tiene la necesidad de probar cada una de las partes que no puede resultar ajeno a la realidad material. Es por ello, que teniendo en consideración la mejor idoneidad de una parte frente a otra para acreditar hechos específicos y a fin de tutelar el derecho de defensa la ley establece una regla especial a través de lo que denomina inversión de la carga de la prueba. Tal inversión se materializa en buena cuenta, mediante presunciones.

2.2.17.2 Presunciones

El autor Juan Montero Aroca, citado por Fajardo Morí (2015) refiere que las presunciones no representan medios probatorios, sino que son el resultado de un criterio lógico, conforme al cual se contempla como cierto o posible un determinado hecho, teniendo como base las máximas de la experiencia. Por esta razón precisamente, estas son estimadas por el Código Procesal Civil como sucedáneos de los medios probatorios, por consiguiente ,” hacen sus veces” (pág. 335).

El autor Fajardo Morí (2015) refiere que existen dos tipos de presunciones. En primer lugar, se encuentran las presunciones simples o también denominadas como presunciones u hominis y en segundo lugar están las presunciones legales (pág. 335).

2.2.17.2.1 Presunciones Simples:

El autor Fajardo Mori manifiesta que las presunciones simples son “sucedáneos probatorios”, en la medida que le facultan al Juez la

posibilidad de determinar que un hecho se ha comprobado por la corroboración de otro medio probatorio. En otras palabras, sobre la base de un hecho demostrado, el juez infiere razonablemente la probabilidad del hecho del cual no se encuentra prueba directa (Fajardo Morí, 2015, pág. 335)

En ese sentido, es el resultado de un análisis idóneo y fundamentado por parte del juez respecto a los medios probatorios, al darse cuenta que le resultan insatisfactorios para provocar certeza sobre ciertos hechos, es por ello que recurre a una regla de presunción (inferencia lógica) proporcionándole la posibilidad de que la otra parte demuestre lo contrario.

2.2.17.2.2 Presunciones legales:

Las presunciones legales equivalen a mecanismos de las que se vale el legislador para facilitar la prueba en determinadas situaciones, en favor de brindar tutela a una situación sustancial que considera significativa en caso de controversia. En resumen, es una técnica de carácter legislativo cuya finalidad es facilitar el supuesto de hecho de la norma jurídica actuando sobre sus elementos constitutivos, de tal manera que resida una justificación para la observancia de sus resultados jurídicos “ se presumirá o debe presumirse” (Fajardo Morí, 2015, pág. 336)

De esta aseveración, se puede derivar dos conclusiones. Primero, que las normas de presunción admitidas tienen una vinculación directa con la carga de la prueba, en vista que se dirigen a la obtención de la verdad. Segundo, dentro del proceso, coadyuvan para contemplar acreditado o no un cierto hecho, en algunos casos, por cuanto el ordenamiento plantea que éste requiere ser garantizado (Priori Posada & Pérez Prieto De Las Casas, 2012, pág. 340).

A su vez, las presunciones legales pueden derivarse en :

2.2.17.2.2.1 Presunciones Absolutas:

Este tipo de presunciones no admiten prueba en contrario “ debe presumirse” , por cuanto presentan como base la protección jurídica.Son denominadas también como *iuris et de iure*.En virtud a ello, es que las partes comprendidas en el proceso solamente tienen la posibilidad de evitar su aplicación derribando el hecho base (Fajardo Morí, 2015, pág. 336)

Se presentan supuestos en los cuales la ley, contempla que determinadas situaciones deben ser asumidas como ciertas sin consentir prueba en contrario, a estos supuestos de presunciones legales, se les denomina *iuris et de iure* (Priori Posada & Pérez Prieto De Las Casas, 2012, pág. 340).

2.2.17.2.2.2 Presunciones relativas:

En contraste de las presunciones absolutas, en ese tipo de presunciones involucra dar por cierto el elemento constituyente del supuesto de hecho legal, de tal manera que para establecer el derecho específico, no se requiera de una mayor actividad probatoria “ se presumirá”. En esta última situación, la técnica adoptada por el legislador es facultar la prueba en contrario del hecho presumido, es decir, trasladar la carga probatoria al otro sujeto de la relación. Por tanto, las partes en el interior del proceso tienen la posibilidad de destruirla impugnando el hecho base y/o el hecho presunto. Indudablemente, un tipo de ejemplo relativo a estas presunciones *iuris tantum* es la presunción de laboralidad (Fajardo Morí, 2015, pág. 336)

Existen otra clase de presunciones legales que meramente dan por verosímil un hecho, a menos que una de las partes demuestre lo contrario, estas presunciones se les denomina *iuris tantum* (Priori Posada & Pérez Prieto De Las Casas, 2012, pág. 340).

En la NLPT, existe un ejemplo de presunción legal iuris tantum, conferido en el artículo 23.2 que establece explícitamente la presunción de laborabilidad:

“acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, 2009)

Cabe resaltar que no es la única presunción que incorpora el ordenamiento procesal laboral, sin embargo se convierte en una presunción fundamental al momento de probar la existencia de una relación laboral.

El autor Fajardo Morí (2015) refiere que si bien es cierto las presunciones legales brindan la posibilidad de dar por cierta una situación determinada, teniendo como consecuencia la dispensa de la prueba a la parte a favor de quien se consagra cabe precisar que por lo general son presunciones que admiten ser desvirtuadas, esto es, que conceden probar lo contrario, que son denominadas como presunciones relativas o iuris tantum (pág.336)

Con esto se manifiesta la voluntad legislativa de presumir la indeterminación del plazo en los contratos de trabajo. Asimismo otra presunción se encuentra en el artículo 4 de la Ley :

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, 1997)

Los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) expresan que en tal sentido se libera al demandante de la carga probatoria de los demás elementos que configuran la relación laboral. De esa manera, lo que sea motivo de litigio en el proceso relevante a determinar la naturaleza

de los servicios, resultará suficiente que el demandante demuestre que estos fueron brindados de forma personal para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo, sin que se requiera demostrar los otros elementos fundamentales de la relación laboral, como lo son la remuneración y subordinación; es precisamente en eso que consiste la presunción de laboralidad(pág.69).

Con tal presunción, la normativa laboral se plantea lidiar frente al encubrimiento de verdades relaciones de trabajo, habitualmente conseguido mediante la aplicación inadecuada o engañosa de figuras contractuales ya sea de naturaleza civil o mercantil (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 69).

En ese contexto, como expresa el autor Sanguineti Raymond (2007) la presunción de laboralidad funciona como un instrumento de garantía respecto a la observancia de la normativa laboral ante las pretensiones evasivas que en ese ámbito pueden suscitarse(pág.42).

No obstante, de la misma forma que de la presunción del artículo 4 de LPCL, se está ante una presunción iuris tantum y, por lo tanto, es posible que sea desvirtuada por medio de la acreditación de quien rechaza para sí la posición de empleador, respecto a la inexistencia de tal prestación o que, habiéndose producido esta, no era de índole laboral (Sanguineti Raymond, 2007, pág. 328).

De acuerdo con lo manifestado, desde una óptica del derecho procesal laboral se ha generado la inversión de la carga de la prueba, de tal modo que ya no es el demandante quien tiene la obligación de cumplir con demostrar la concurrencia de los demás elementos del contrato de trabajo, toda vez que esta se presume, ahora bien, a la inversa será la parte demandada quien tiene la carga de probar que la relación presumida como laboral en realidad no lo es (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 40)

La presunción de laboralidad es una institución que también tiene admisión en el derecho comparado, no siendo pocas las legislaciones que la incorporan, de igual modo su procedencia puede encontrarse en la jurisprudencia. Es así, que conviene resaltar una figura similar de reciente creación jurisprudencial por la Corte Suprema de California en el año 2018, denominada “ Test Abc”

En el caso Dynamex, la Corte determinó que un prestador tendrá la condición de independiente siempre y cuando la contraparte, que viene a constituirse como el empleador logre demostrar que el trabajador a) esta libre de control y dirección sobre la forma que se presta el servicio, b) realiza una actividad que esta fuera del giro usual de la empresa, c) se dedica habitualmente de forma independiente a un oficio, ocupación o negocio de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la entidad. Caso Dynamex Operations West, Inc citado por (Carballo Mena, 2019, pág. 2)

Como se estima, el referido test tiene como base también la presunción de laboralidad, sumado a ello especifica las condiciones precisas que la parte demandada esta en la obligación de probar para desvirtuar la existencia de la naturaleza laboral de los servicios (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 70).

No obstante, cabe precisar que se distancia de lo establecido en el ordenamiento laboral peruano donde solo se requiere al demandante comprobar el carácter personal de la prestación de servicios efectuada para que se aplique la presunción de la existencia de una relación laboral y, a su vez al margen de trasladar la carga de la prueba al empleador quien debe demostrar la inexistencia de la relación, no le fija a este una manera específica de concretar tal ejercicio probatorio (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 71).

El resultado de que la parte demandada no de cumplimiento a desvirtuar la presunción de laboralidad en un primer principio sería que esta quede firme. Sin embargo, de conformidad con lo pronunciado por los tribunales laborales, los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) expresa que corresponde preguntarse si resulta suficiente solo acreditar que el servicio es prestado de forma personal para que se aplique de forma automática y plena la presunción al respecto. Conviene en mencionar que la presunción de laboralidad no resulta un impedimento para que el trabajador, que sería el demandante tenga la posibilidad de proporcionar elementos probatorios en el proceso que ayuden al juzgador a determinar la real naturaleza de la relación y enmarcarla bajo un contrato de trabajo cuando resulte necesario, y en esta misión el principio de primacia de la realidad tiene un rol esencial (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 71)

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha precisado que la aludida presunción no exime al juzgador de analizar debidamente los medios probatorios aportados por el demandado destinados a destruirla (Casación Laboral N°608, 2017), adaptando de esa manera una postura que dejaría la posibilidad de conllevar al debilitamiento de dicha presunción.

Sobre el particular, cabe traer a colación la Cas. Lab. N° 14440-2013 LIMA, que en su parte pertinente establece el criterio jurisprudencial siguiente:

(...), si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la

configuración de una relación laboral salvo prueba en contrario; cierto es que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios razonables del carácter laboral de la relación bajo discusión. En ese sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante, sino solamente facilitarle dicha actividad (...). (Casación Laboral N°14440-2013, 2014)

En tal sentido, los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) comparten la postura que adopta el autor Fajardo en que el fundamento empleado por la Corte Suprema “no es acertado toda vez que el objetivo de esta institución es exactamente atenuar la carga probatoria por parte del demandante de tal modo que él no tenga la obligación de acreditar la concurrencia de los demás elementos, el de remuneración y subordinación. Por ende, lo apropiado sería que el demandante solo debería acreditar que los servicios fueron prestados de forma personal para que el juzgador deba presumir que la relación bajo discusión tiene carácter laboral y de plazo indeterminado (pág. 71).

Sin lugar a dudas la institución de la presunción de laboralidad no evita que el demandante proporcione pruebas para demostrar la naturaleza de la relación contractual, sin embargo eso no implica que este se encuentre en la obligación de hacerlo. La legislación es explícita en el establecimiento de la presunción y de los parámetros que ha

estipulado para su aplicación. Desafortunadamente, el enfoque jurisdiccional mencionado termina por vaciar de contenido y utilidad a la referida presunción.

El autor Fajardo Morí (2015) expresa es indudable la relevancia de la presunción de laboralidad en el Derecho Laboral, no obstante pese al tiempo transcurrido y de los estudios realizados respecto al tema, el panorama pone de manifiesto que ella todavía continua generando inconvenientes a los operadores jurídicos en las situaciones que se enfrentan con la misión de responder frente a su uso(pág.334).

La dotación de carácter imprescindible e insoslayable respecto a los derechos concedidos a los trabajadores en virtud de las normas laborales desde un principio como herramientas destinadas a limitar las pretensiones evasivas de la esfera de aplicación y cumplimiento del Derecho Laboral. No obstante, las circunstancias en la realidad nos exponen que los mismos son deficientes para combatir satisfactoriamente a las incidencias de fraude en la contratación laboral, situación por la cual son complementados por la presunción de laboralidad (Fajardo Morí, 2015, pág. 336)

Todo ello, especialmente si se tiene presente que los recientes diseños de producción en función al empleo que complementan al nuevo esquema socio-económico y que introducen novedosos sistemas de carácter empresarial, como por ejemplo la descentralización productiva, las innovaciones de tipo tecnológico en el ámbito de la comunicación e información, la instauración de contratación en forma temporal o a tiempo parcial, la reducción de determinadas características habituales derivadas del elemento de subordinación, el incremento desenfrenado de las denominadas “zonas grises” y las nuevas modalidades de organizar el trabajo que buscan fundamentalmente el conferir contar con un número considerable de trabajadores que puedan responder frente a las variabilidades del mercado y adecuar el proceso de producción de un

bien ante las transformaciones tecnológicas, acrecientan aún más la problemática probatoria del trabajador respecto al cumplimiento de los elementos que se requieren para determinar una relación de trabajo (Fajardo Morí, 2015, pág. 337)

De este modo, la presunción de laboralidad es resultado directo e inmediato del reconocimiento por parte del legislador del predominio respecto a los hechos de la prestación personal, remunerada y subordinada de servicios y, en consecuencia, de su poder-deber de custodiar de las normas laborales. La funcionalidad de las normas sustantivas, consiguientemente, protegerían dando por sentado la existencia de una relación laboral, sobre la base de la exposición de peculiares indicios de aspectos típicos de la naturaleza de la relación cuestión de análisis, al amparo de las máximas de la experiencia. En el Perú, la existencia de trabajadores extra muros del Derecho Laboral es sin duda un hecho real, ya sea por razones de índole social, cultural y/o económico. Es constatable en la realidad peruana así como comparada que determinadas empresas, independientemente de su envergadura, optan por acudir a tácticas elusivas con la finalidad de disminuir sus costos y poder incrementar su capacidad de competencia. A estos trabajadores, a pesar de llevar a cabo actividades eficientes y estando subordinados, no se les concede los beneficios determinados en virtud de las normas jurídicas y convenios colectivos que les correspondería a su favor (Fajardo Morí, 2015, pág. 337)

En pocas palabras, el autor Fajardo Morí (2015) refiere que la presunción de laboralidad presenta como justificación jurídica el promover la vis atractiva del Derecho Laboral, es decir, incorporar un porcentaje superior de las relaciones jurídicas cuyo objeto está integrado por el desempeño del trabajo humano, en menoscabo de la imposición de las normas de carácter civil y mercantil relativo a la materia (pág.337).

2.2.17.3 Los Indicios:

Esta suerte de empobrecimiento de la presunción de laboralidad hace necesario recurrir a otros medios procesales que permitan identificar la naturaleza laboral de la relación contractual. Y en la esfera del derecho de trabajo y del proceso laboral específicamente, la aplicación de los indicios desempeña un función gravitante en esta misión. Es conocido la gran cantidad de situaciones en las que no resulta posible valorar con precisión la existencia de la relación laboral, y otras en las que se induce a su encubrimiento mediante la falsa apariencia de contratos de índole civil o mercantil. Especialmente, en estas situaciones, la comparecencia de indicios , sobre la base de hechos específicos, pueden hacer posible deducir o determinar la existencia de algo que no resulta evidente o que no se contempla de forma directa y , en vinculación con el principio de primacía de realidad, conferirle a la relación contractual la real naturaleza que le corresponde. Lo más verosímil es que varios indicios en conjunto permitan determinar la existencia de una relación de trabajo y no solo la presencia de uno de éstos (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 72).

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en su artículo 23.5, precisamente establece que

“Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, 2009).

Resulta imprescindible analizar los indicios que conducirían a la decisión de existencia de una relación de índole laboral entre la plataforma digital con los repartidores (Suárez Corujo, 2018, pág. 49).

Como señala el autor Neves Mujica (2018) hay determinadas características que se han asociado desde hace mucho tiempo a la

relación laboral que han sido designados como elementos esenciales del contrato de trabajo. No obstante, hay otros rasgos, calificados por la doctrina como “típicos”, cuya incidencia se da de manera habitual aunque no imprescindible y que brindan la posibilidad de distinguir entre unos contratos de trabajo y otros de similar naturaleza. Tales rasgos suelen fomentarse por las disposiciones y/o reglamentos, generando por un lado un superior convencimiento respecto a la existencia de un vínculo laboral, en especial en panoramas poco claros; por otro lado, suponen para el trabajador el absoluto goce de los beneficios que la normativa laboral establece (pág.45).

La función que los rasgos típicos asumen es el de contribuir como indicios de laboralidad dentro de una relación o como exigencias y/o requerimientos para el ejercicio de determinados derechos. Al amparo de su primera función, su concurrencia puede colaborar a determinar que una relación es laboral, principalmente cuando el elemento de la subordinación no se encuentra totalmente comprobado (Neves Mujica, 2018, pág. 45).

Tabla 2. Inexistencia de notas típicas e indicios tradicionales de laboralidad.

¿Por qué no es posible concluir la naturaleza laboral del trabajo realizado en las plataformas digitales offline a partir de las notas típicas e indicios tradicionales de laboralidad?	
Elemento típico / indicio de laboralidad	Manifestación en plataformas digitales
Jornada completa y continua	<ul style="list-style-type: none"> - Los repartidores y/o conductores deciden, en principio, la duración de su jornada y el horario de trabajo (cuándo conectarse y cuánto trabajar). - El servicio se presta a través de microtarefas, las que no necesariamente deben ejecutarse de forma continua.
Duración indeterminada del contrato	<ul style="list-style-type: none"> - La relación entre la plataforma y el conductor y/o repartidor se limita a la ejecución de cada microtarea. - La plataforma puede dar de baja al repartidor y/o conductor en cualquier momento y si justificación alguna.
Exclusividad del empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Los repartidores o conductores comúnmente utilizan más de una plataforma.
Prestación en el local de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - No existe un lugar fijo para la prestación del servicio. - La actividad es deslocalizada, se realiza "en la calle".

Fuente: (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 73)

Dicho con otras palabras, tales características desempeñan el papel de ser rasgos o indicios de laboralidad de la relación de trabajo. Ocurre, no obstante que algunas de esas características o elementos típicos del contrato de trabajo, como la jornada completa y continua del trabajo, la exclusividad, la ejecución de funciones en un espacio determinado, ya no están más presentes o si lo están no se pueden percibir con claridad en una gran cantidad de las relaciones laborales. Esto se expone, especialmente, en las peculiaridades del trabajo proporcionado por medio de las plataformas digitales, debido a que en su mayoría, no se cuenta con ellos como elementos característicos de esta novedosa forma de empleo, convirtiéndose inocua su finalidad de contribuir como indicios de laboralidad con vistas a analizar si en tal situación existe o no un contrato de trabajo (Sanguinetti Raymond, 2020, pág. 2).

En vista de tales circunstancias, y como ha ocurrido en ocasiones pasadas, resultará conveniente reformular el "método indicario", adaptando indicios anteriores o apelando a nuevos que contribuyan

a identificar cuando se está ante una verdadera laboral (Sanguinetti Raymond, 2020, pág. 3).

Por su parte, el autor Todolí Signes (2019) manifiesta que los indicios de laboralidad aluden a las manifestaciones de carácter externo prevaletes entre un sujeto que proporciona servicio y aquel que contrata tal servicio que facultan determinar si el primero se encuentra bajo el elemento de subordinación del cual dispone el segundo. El indicio tradicional es la emisión de órdenes por parte del receptor de esos servicios que el trabajador se encuentra en la obligación de cumplir. También constituyen indicios clásicos que el empleador es el que tiene la titularidad respecto a los medios de producción y el trabajador proporciona únicamente su mano de obra, sumado a ello, el establecimiento de un horario así como un centro de labores determinado, entre otros(pág.4).

No obstante, mucho de los indicios antes mencionados, representan demostraciones de subordinación del esquema de organización del siglo pasado que en las empresas actuales no se vislumbran, particularmente en empresas que derivan de la gig economy, principalmente porque su diseño de organización es innovador y novedoso (Todolí Signes, 2019, pág. 4)

Por consiguiente, es imperativo identificar nuevos instrumentos que faculten delimitar adecuadamente a los sujetos que requieren de amparo, y salvaguarda pese a que las modalidades organizativas se hayan modificado. Estos instrumentos es lo que el autor denomina “nuevos indicios de laboralidad” y que están vinculados al fenómeno de la digitalización (Todolí Signes, 2019, pág. 4)

Desde este punto de vista, un referente necesario es la Recomendación 198 de la OIT, sobre la relación de trabajo, que brinda múltiples posibilidades con vistas a demostrar la existencia de una relación de índole laboral. Las recomendaciones representan un

bloque fundamental de la regulación internacional del trabajo y, si bien no presentan carácter vinculante, entre ellas muy especialmente la 198 son:

“orientaciones para los jueces a la hora de solucionar casos concretos”, de modo tal que “los tribunales laborales pueden aplicar la recomendación (así como cualquier otra), tanto en la integración del derecho (en caso de vacío legal) como en la interpretación de las normas vigentes (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 74)

La aludida Recomendación apuesta porque los Estados miembros dispongan de una normativa nacional que vele por los derechos laborales de las personas que desempeñan su labor en el ámbito de una relación de trabajo (art 1.) y que afronte las relaciones de trabajo encubiertas bajo la apariencia de acuerdos contractuales no laborales con la finalidad de esconder la verdadera situación jurídica de dicha relación(art.4) Para tal fin, las legislaciones nacionales deberían contar con herramientas que logren determinar la existencia de una relación laboral (art. 11), como la implementación de una amplia gama de indicios o la determinación de una presunción legal de existencia de una relación de trabajo , sobre la base justamente, de uno o más de esos indicios (Recomendación OIT N° 198, 2006)

Entre los indicios específicos que plantea la mencionada Recomendación, y que en el país han sido recopilados de alguna manera por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se encuentran algunos que podrían relacionarse como elementos decisivos del contrato de trabajo.

Uno de dichos indicios sería, por ejemplo, que el trabajo sea “ejecutado personalmente” (prestación personal); que esté sujeto al pago de “una remuneración periódica”

(remuneración); o que se realice “según las instrucciones y bajo el control de otra persona” (subordinación). A estos se suman otros indicios, como i) la integración de la persona que presta el servicio en la organización de la empresa; ii) que el trabajo requiera de la disponibilidad del prestador del servicio e implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona para quien se realiza; iii) que la retribución que percibe quien presta el servicio constituya su única o principal fuente de ingresos; iv) que se le reconozcan al prestador del servicio beneficios de naturaleza laboral, como descansos semanales o anuales; o que el riesgo del trabajo lo asuma quien se beneficia del mismo. (Exp N° 03917-2012-PA/TC, 2015)

Como ya se ha referido con anterioridad, no es una propuesta de numerus clausus o lista cerrada de indicios, sino únicamente de un listado consignado de forma representativa. Por ese motivo, en virtud de las circunstancias de cada caso en particular podrán darse otra clase de indicios o signos distintivos, que bien siendo nuevos que sencillamente impliquen una renovación o reinterpretación de los ya conocidos, contribuyan a la identificación de la relación de trabajo.

2.2.17.3.1 Indicios laborales en el trabajo prestado en las plataformas digitales

Resulta así, que las características del trabajo prestado por medio de las plataformas digitales, concretamente la de los servicios de reparto constituyen un escenario para analizar la valoración de nuevos indicios o la redefinición de algunos indicios ya fijados, ya sea por la doctrina, la

jurisprudencia o la normativa internacional del trabajo (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 75)

En ese orden de ideas, resulta pertinente la aplicación de algunos de los indicios explícitamente contemplados en la Recomendación 198 OIT. El trabajo que se presta mediante una plataforma digital implica evidentemente el elemento de la prestación personal del servicio y , adicionalmente a ello el pago efectuado al repartidor por cada servicio prestado se realiza generalmente a través de la plataforma digital. En este aspecto habría que destacar que este sistema remunerativo de micro pagos es una modalidad de salario a destajo que evita el tiempo muerto y el consiguiente pago por el tiempo que el prestador este a disponibilidad de la plataforma (Gauthier Guazzoni, 2016, pág. 5).

Este hecho resulta paradójico, porque por un lado una mayor ganancia para las plataformas, toda vez que únicamente remuneran por la tarea exclusivamente efectuada, y por otro teniendo en consideración que en el escenario del crowd work o trabajo a multitud en la que los repartidores ofrecen sus servicios se desarrolla bajo una repercusión desfavorable en el importe de las tarifas que las plataformas determinan para cada repartidor por cada asignación de pedidos, obligándolos a aceptar cada vez más el mayor número de pedidos con la finalidad de alcanzar un ingreso rentable, lo que pone entredicho la libertad de que aparentemente disponen para tomar le decisión de cuándo y cuánto trabajan (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 76)

Los indicios más significativos en el caso de las plataformas son dos y que cabe mencionar están íntimamente relacionados. Por una parte, la más importante herramienta de trabajo la provee la empresa propietaria de la plataforma, que viene a ser justamente el soporte técnico de la misma plataforma que hace posible desarrollar el servicio solicitado. Esto conlleva a su vez a la integración del conductor o repartidor en la empresa como única forma de prestar el servicio. El autor Todoli Signes (2015) precisa que no se trata de una simple coordinación entre plataforma y prestador,

sino del establecimiento de forma unilateral de pautas fijadas por la plataforma que tiene la obligación de cumplir todo aquel que solicite prestar el servicio(pág. 12).

En ese orden de ideas, el repartidor o conductor no dispone de su propia plataforma para ofrecer el servicio, por el contrario pertenece a una y en consecuencia a una marca, que le resultan ambas ajenas para desempeñar el trabajo. En ese contexto, el aprovisionamiento del vehículo o celular se convierte en insignificante frente a lo que proporciona la plataforma, pues , como refiere el autor Gorelli:

“ lo esencial es la plataforma, que no sólo es el mecanismo de intermediación con los clientes, sino también el instrumento a través del cual se organiza y gestiona la prestación de trabajo”
(Gorelli Hernández, 2019, pág. 105)

No se trata, por consiguiente, de un negocio propio de la que es dueño el repartidor o conductor, sino de la integración de estos en la organización de un negocio del cual no son los propietarios. A tal efecto, la jurisprudencia española ha indicado que:

“es impensable que el actor pudiera desempeñar su trabajo transportando comidas entre los restaurantes y los eventuales clientes, en calidad de trabajador autónomo, al margen de la plataforma y con sus solos medios (con su vehículo y con su móvil), ya que el éxito de este tipo de plataformas, se debe precisamente al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo Nº 1818/2019, 2019)

Por otra parte, hay nuevos indicios derivados a este tipo de trabajo formulados a partir de lo mencionado en el apartado previo. Se hace hincapié a la “ajenidad de la marca” que se publicita como resultado del servicio proporcionado. En ese sentido, no es la marca o el nombre del prestador lo que se publicita sino por el contrario, el de la plataforma, la misma que presenta interés por posicionarse y reforzar la prosperidad del negocio. Como expresa el autor Todolí Signes (2019), al usar una marca ajena poco importa la actitud directa que el trabajador muestre con los clientes, por cuanto quien alcanzará un beneficio o perjudicará en último sentido es el titular de la marca, por esta razón, tal indicio es indicador de la existencia de una relación laboral y no de una autonomía, adicionalmente el autor manifiesta que la interposición de una marca entre el prestador del servicio y el cliente, obstaculiza que este se desempeñe en nombre propio dentro del mercado(pág 6).

Por otro lado, se hace mención a la “ajenidad de la información” en el grado que el “know how” del negocio o , lo que es exactamente lo mismo , de la información de como opera esta (trayecto, tarifas, sistema de evaluaciones, etc) y que se torna crucial para poder proporcionar el servicio, la tiene de forma específica la plataforma. En concreto, ello es una evidente demostración de quien controla el negocio y de quien solamente obtiene a la información y le da cumplimiento para que se haga posible la prestación del servicio. Resulta así, que en la práctica la conducción de la información se plasma como una manera de control, generando la controversia respecto a la aparente autonomía de la que gozan los repartidores (Todolí Signes, 2019, pág. 6)

En definitiva, es fácil ajustar ciertos indicadores que identifican, de forma indirecta o encubierta, pruebas de las potestades de organización, regulación y sanción del trabajo prestado por los conductores o repartidores. Se ha mencionado la conveniencia de la colocación de la marca como parte del progreso del negocio de la plataforma. En ese sentido, resulta esencial que el servicio este supeditado a directrices específicas que la plataforma necesita controlar, de esta situación se

deriva el hecho de que la plataforma solicite a los clientes una calificación del servicio prestado por los choferes o repartidores y , de conformidad con las mismas, lo que representa una forma de control indirecto, y de la información que se obtiene de la negativa respecto a la solicitudes de servicios, es que se formulan prelación y algoritmos que facultan a la plataforma proceder con el reparto del trayecto y los requerimientos de acuerdo con sus necesidades, dando preferencia tácitamente a unos conductores y repartidores respecto de otros. (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo N° 1818/2019, 2019)

Como expone el autor Gorelli, ello acredita que: “no solo que se cuenta con un sistema de control a posteriori, sino también que existe un ejercicio del poder sancionador por parte del empresario” (Gorelli Hernández, 2019, pág. 102)

En la práctica, este sistema de premiación y penalización en la asignación de pedidos demuestra que la supuesta libertad de los trabajadores en la elección de horarios y pedidos no es real (Sanguineti Raymond, 2020, pág. 4)

De León, Lorena & Pizzo, Nicolás citado por los autores Boza Pró & Briones Zegarra (2021) expresan que a su juicio, se está ante verdaderas manifestaciones de organización y sanción respecto a la actividad que efectúan los prestadores, que inclusive pueden conducir a una desactivación o baja de los choferes y repartidores de su cuenta en el aplicativo sin que medie justificación alguna, lo que significaría una suerte de despido digital(pág 79).

Todas estas, en suma constituyen maneras indirectas de determinar el elemento de la subordinación, distintas a la habitual. Y le conceden un valor o importancia menor, a la libertad que , inicialmente tienen los

repartidos y choferes en cuanto a la fijación de sus turnos y horarios de trabajo así como la posibilidad de negarse a aceptar los pedidos. Al contrario, la valoración de la contraprestación por labor efectuada (micro tareas, micro retribuciones) y el número significativo de repartidores, además de la facilidad para reemplazarlos, culminan de alguna manera provocando que los prestadores tengan disponibilidad continua en la plataforma. En el país, esto último se pone en evidencia con el mecanismo de calificación establecido por la plataforma que de cierto modo, regula los beneficios, preferencias y sanciones que algunas de ellas (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 79)

Como refiere el MTPE, ello ocasiona una repercusión negativa para los repartidores en cuanto a la elección de sus turnos, puesto que:

existe una relación cíclica entre los horarios y los puntos otorgados: si no se toman horas no se reciben puntos, y si no se tienen puntos no se asignan horas”. Este círculo vicioso no hace otra cosa que demostrar que la supuesta autonomía de dichos trabajadores en la realidad no es tal. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, pág. 8)

Cabe señalar la jurisprudencia comparada y doctrina han venido detectando una serie de indicios que demuestran a) la unilateralidad o desequilibrio de la relación contractual, esto respecto a las condiciones y al costo del servicio prestado, conjuntamente con las remuneraciones de las funciones o labores efectuadas las establece la plataforma, b) que la gestión y organización del negocio corresponde a la plataforma, toda vez que la marca es de la plataforma; así como el empleo de logotipos que tienen que utilizar los repartidores y conductores para el posicionamiento de la marca, la información de los clientes que se suscriben a la plataforma o la incorporación de los repartidores o conductores en la estructura de la empresa, debido a que simplemente sin su labor no tendría rentabilidad el negocio c) que el instrumento fundamental de trabajo es proporcionado por la plataforma, esto es en cuanto al acceso y uso de la misma d) el

modelo de control del servicio al incorporar mecanismos de geolocalización, valoración por parte de los clientes del servicio recibido y formulación de rankings a a partir de ella, y finalmente una regulación sancionadora respecto de la misma, al tener la posibilidad de elegir las franjas horarios y asignarles los encargos en base a los rankings y la facultad de desactivar la cuenta sin fundamentación alguna (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 79)

Todo lo manifestado, son demostraciones de una relación contractual de indole laboral. Por consiguiente, comparecencia de estos innovadores indicios de laboralidad proporcionara al juez, en un caso determinado, admitir que el trabajo prestado en una plataforma digital se detecta la existencia de una relacion laboral subordinada y , como tal, debe estar protegida y respaldada por el derecho del trabajo. Al margen de ello, existen otros instrumentos procesales que contribuyen a la protección este nuevo modo de trabajo: las cargas probatorias dinamicas y el principio de primacia de la realidad (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 80)

2.2.17.4 Cargas dinámicas

Como ya ha sido mencionado, la asignación sobre que hecho debe ser probado por cada parte no puede resultar ajeno a la realidad, y para alcanzar esta finalidad en oportunidades la ley determina presunciones que implican una inversión de la carga de la prueba. No obstante, a menudo puede que estas inversiones sea deficientes para resguardar salvaguardar los derechos de la parte más indefensa en la relación material, como ha tenido lugar, por ejemplo, con la figura de la presunción de laboralidad y menoscabo por parte de la jurisprudencia ordinaria. Resulta así, que frente a esta deficiencia que se origina la teoria de las cargas probatorias dinamicas, la misma que plantea que , en el marco del proceso y dispensando el papel de demandante o demandado que se ostente, la carga probatoria puede ser trasladada a aquella parte que cuente, en el caso específico, con mejor capacidad para aportar la prueba,

conforma refiere el autor Hernández citado por (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 80)

Es decir, como sostienen Priori y Pérez Prieto, cuando:

“el demandante, a pesar de ser el que alega un hecho, no se encuentra bajo ninguna circunstancia en condiciones de probar el hecho que alega, pero la parte contraria sí puede probar en contra de lo alegado, entonces el juzgador deberá invertir la carga de la prueba y solicitarle al demandado que, en vista de su mejor posición sobre el hecho a probarse, es el llamado a probar en contra de lo alegado por su contraparte” (Priori Posada & Pérez Prieto De Las Casas, 2012, pág. 339)

Desde luego, ello no constituye una potestad incondicional del juez que implique un desamparo de alguna de las partes, y es la inquietud de que esto se genere una de los motivos por lo cual la suscitada teoría no es acogida de forma pacífica por la doctrina. Sin embargo, un sector de la doctrina procesalista aduce que las cargas probatorias dinámicas tienen como fin velar por el derecho primordial a probar, cuando la ley incurra en error tomando en consideración que la realidad continuamente supera a la previsión legal. En la esfera del proceso laboral, se ha recurrido a esta teoría para solucionar controversias relacionadas a la seguridad social, salud en el trabajo, como también despidos discriminatorios.

En la situación de los repartidores y conductores que laboran por medio de las plataformas digitales, este dinamismo de las cargas probatorias podría mostrarse como un mecanismo complementario que faculte esclarecer la verdadera naturaleza subordinada de estos servicios. De este modo, por ejemplo, ante la inviabilidad de un repartidor para probar su historial de horas laboradas o la estrategia para la asignación de pedidos, la carga

probatoria puede ser trasladada a las plataformas que, justamente, como se ha evidenciado, por el gestión de la información que disponen en virtud de tener la conducción del negocio, son quien se encuentran en mejor situación para demostrar estos hechos (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 81)

2.2.17.5 Primacía de la realidad

Por ultimo, una breve mención al principio de primacía de la realidad como mecanismo necesario consagrado en la legislación y jurisprudencia para calificar la real naturaleza de los servicios efectuados por medio de las plataformas digitales. Bajo este principio se autoriza e insta al juzgador a conferir los efectos jurídicos de aquello que comprueba en la esfera de los hechos, con prescindencia de la calificación formal que las partes realicen al respecto.

Los términos y condiciones del servicio consignados y redactados por las plataformas digitales, que constituyen la base de las relaciones contractuales entablada entre las partes, rechazan cualquier tipo de vínculo laboral con sus repartidores o conductores, atribuyéndoles a estos la calificación de “socios conductores” , “riders”, “repartidores independientes” “simple mandatarios”. Respecto a estas categorizaciones es necesario recordar lo expresado por Neves:

“(…)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” (Neves Mujica, 2018, pág. 41)

De este modo, el principio de primacía de la realidad faculta pasar por alto las denominaciones que las partes concedan y evaluar la verdadera naturaleza de los servicios que en la realidad se prueba, y si en los hechos se comprueba la carencia o aparente autonomía de los repartidores y conductores, el juez tendrá que reconocer la existencia de una relación laboral entre las partes. Así pues, el mencionado principio , conjuntamente

con los anteriores instrumentos procesales, interviene como una llave determinante de la facilitación probatoria del carácter laboral del trabajo prestado mediante las plataformas digitales offline (Boza Pró & Briones Zegarra, 2021, pág. 82)

2.2.18 Derechos laborales:

Los derechos del trabajador o también denominados derechos labores constituyen el conjunto de obligaciones que se encuentran previstas y reconocidas por diversas normas y disposiciones del Estado Peruano, las cuales el empleador se encuentra en la obligatoriedad de dar el debido cumplimiento y observancia. En el país, los organismos responsables de garantizar los derechos correspondientes al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial mediante la actuación de los juzgados laborales y otras salas (Mujica Petit, 2015, pág. 1).

En la mayoría de las plataformas digitales comprendidas dentro de la gig economy o prestación de servicios se considera a los prestadores bajo la denominación de trabajadores autónomos o contratistas independientes, razón por la cual se les excluye de la aplicación de la legislación laboral y por ende de los derechos que en ella se contemplan como el derecho a percibir una remuneración mínima, derecho a vacaciones, derecho a una seguridad social, entre otros (Canessa Montejó, 2021, pág. 114).

Por su parte, los autores García & Javier (2020) expresan que la falta de claridad respecto a la condición laboral a la que están sometidos los trabajadores de plataforma, los sitúa en una situación desventajosa para solicitar sus derechos. Ello dejó a la mayoría de los trabajadores a posicionarse en una “zona gris”, especialmente a aquellos económicamente dependientes una sola empresa, haciéndolos un grupo particularmente expuesto dentro del mercado laboral (pág.26).

2.2.18.1 Derecho a una remuneración:

El autor Haro Carranza (2013) refiere que la remuneración está reconocida también como un derecho constitucional y que implica el pago efectuado por un empleador hacia su trabajador, siempre y cuando sea de su libre disposición, estableciendo la ley que puede ser dada en dinero o en especie, ya sea periódicamente o por una única vez durante el curso del contrato de trabajo. (pág 197).

La doctrina ha determinado rasgos peculiares que incluye la noción de remuneración, entre las cuales se puede destacar (Haro Carranza, 2013, pág. 201):

2.2.18.1.1 Representa una retribución: Al darse un trabajo o prestación desarrollada bajo dependencia, corresponde como retribución el abono de una remuneración. Tal elemento es aplicado como parámetro esencial al momento de determinar la existencia o no de la relación laboral

2.2.18.1.2 Debe ser de libre disponibilidad: Los importes comprendidos dentro de la remuneración que es retribuida al trabajador, deben ser factibles de ser aprovechados a su libre voluntad en los gastos que él requiere, sin la exigencia de tener que dar a conocer a su empleador de ello. No obstante, excepcionalmente se puede considerar remuneración a la alimentación que es proporcionada al trabajador y/ o los montos que por tal noción se paguen al proveedor o directamente al trabajador.

2.2.18.1.3 Debe ser abonada en dinero: Las remuneraciones deben ser dadas en dinero por tratarse de un contrato laboral de tipo oneroso, donde ambas partes cuentan con prestaciones y compromisos económicos mutuos, no obstante, la ley contempla excepcionalmente que también la remuneración puede ser brindada en especie, en otras palabras con productos que coadyuven en las necesidades básicas del trabajador, previo consentimiento por parte del trabajador.

2.2.18.1.4 Son intagibles: es decir la remuneración no puede ser dispuesta por persona distinta al propio trabajador, teniendo éste solo la facultad para cobrarla, de forma excepcional la puede cobrar la esposa, los hijos, padres, siempre y cuando medie una carta poder firmada formalmente.

2.2.18.1.5 Se caracterizan por ser inembargables: Las deudas del trabajador no pueden acarrear medidas de embargo sobre éstas. No es posible que sobre la remuneración recaigan medidas de embargo relativas a deudas contraídas por el trabajador, con excepción de la pensión de alimentos determinada por resolución judicial.

2.2.18.1.6 Tienen naturaleza preferencial: En los supuestos de insolvencia o disolución de la empresa, tanto las remuneraciones como los beneficios sociales correspondientes al trabajador, tienen prioridad en relación a otras obligaciones del empleador.

La remuneración alcanza diversos tipos de clasificación:

-Por período de tiempo: En tal circunstancia la remuneración es determinada con arreglo al tiempo desempeñado por el trabajador, razón por la cual puede estar clasificado de forma semanal, quincenal o mensual. Cabe precisar que las remuneraciones también pueden ser determinadas por hora efectiva del trabajo prestado.

-Por unidad de obra: Es decir la remuneración se establece en virtud de a la obra o resultado obtenido por el trabajador, en tales circunstancias la remuneración obtenida será a destajo o de ser el caso remuneración a comisión.

-Por calidad del trabajador: Pese a que la nueva ley del trabajo ya no hace distinción entre trabajadores, obreros y empleados, no obstante, tanto en la doctrina como en la práctica se conserva las denominaciones de las remuneraciones, que son los salarios para el caso de los obreros y sueldos para el caso de empleados.

-Remuneración integral: Hace referencia a que el trabajador y el empleador tienen la posibilidad de llegar a un acuerdo de obtener una

remuneración que comprenda un periodo anual y que incorpore todos los derechos laborales de origen legal convencional.

Remuneración mínima vital: Comprende el importe de carácter remunerativo que debe obtener un trabajador no calificado supeditado a la regulación de la actividad privada y que desempeñe funciones mínimo 4 horas diarias en promedio (Haro Carranza, 2013, pág. 202).

En virtud del precepto constitucional, la remuneración mínima vital, es reglamentada por el Estado por medio de Decretos Supremos y/o Decretos de Urgencia.

En ese contexto, algunos proyectos de ley plantean que el derecho a percibir una remuneración en virtud de los servicios brindados por medio de las plataformas digitales, no debe ser menor a la remuneración legal y en otros casos que sea fijada teniendo en consideración ciertos parámetros como el kilometraje, tiempo de espera, entre otros.

2.2.18.2 Derecho a la sindicalización:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, que tiene carácter vinculante para nuestro país, en el artículo 23, inciso 4, expresa que:

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (ONU: Asamblea General, 1948)

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece importantes normas en materia de derecho de trabajo, reconoce que los Estados Partes, se comprometen a garantizar:

El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este

derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos

La vigente Constitución Política del Perú, en su artículo 28 se reconocen los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga (Constitución Política del Perú, 1993)

Marcial Rubio citado por Haro Carranza (2013) menciona en tal sentido que la sindicalización representa un derecho recogido a nivel internacional que tiene como finalidad el reforzamiento y la consolidación de las condiciones de los trabajadores además de garantizar la protección y el incremento de sus derechos (pág.48).

Por otra parte, la negociación colectiva constituye el proceso a través del cual los diversos trabajadores proponen, negocian y definen con sus respectivos empleadores lo relevante a sus remuneraciones y circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo prestado, todo ello colectivamente mediante sus representantes. Para tales efectos se encarga de negociar el sindicato y de no existir serán los responsables los representantes particularmente designados para ello (Haro Carranza, 2013, pág. 48)

Debido a que las plataformas no contemplan a los trabajadores como empleados bajo una relación laboral, estos no tienen mecanismos para asegurar el respeto y cumplimiento de sus derechos. En tanto que un trabajador clásico tiene un contrato de trabajo y por ende un sindicato que resguarde sus intereses, los trabajadores de las plataformas siempre están vulnerables a las decisiones unilaterales de la plataforma suscrita. Por consiguiente, una plataforma tiene la posibilidad de desligar a un trabajador sin la exigencia de brindarle una compensación o fundamentar tal decisión. Del mismo modo, las plataformas tienen la absoluta libertad de modificar los precios abonados por el desempeño de actividad de manera unilateral, en menoscabo de los ingresos de los repartidores (García & Javier, 2020, pág. 28).

El factor evidentemente individualista de este clase de prestaciones de servicios respaldado por lo general en la disposición de un amplio número e indeterminado de trabajadores advierte con restringir considerablemente la dimensión colectiva requerida para equilibrar la condición de las partes involucradas (Suárez Corujo, 2018, pág. 54)

El autor Piñero Royo (2017) refiere que la inexistencia de una intervención colectiva vigorosa y general es fundamentalmente perjudicial por cuanto esta podría significar una posibilidad de protección para el fortalecimiento de sus condiciones frente a las limitaciones del marco normativo existente. El rol principal que podría suponer la negociación colectiva para fijar marcos de regulación para cada circunstancia resulta también comprometido, dejando tal posibilidad al legislador o a la autorregulación que propone las propias plataformas(pág.215).

Bajo esa misma línea, el autor Drahokoupil citado por García & Javier (2020) manifiesta que es necesario crear nuevas condiciones regulatorias para los trabajadores que se desempeñen mediante las plataformas. Asimismo refiere que por ley se debe salvaguardar el derecho de estos trabajadores a constituir sindicatos, además de fomentar la protección de los trabajadores en las situaciones donde las cuentas sean desactivadas injustamente y dar cumplimiento a los estándares mínimas de seguridad con los que deben contar este tipo de trabajadores.

Respecto a este punto es necesario precisar que se vienen suscitando controversias, sin ir muy lejos en el país de Argentina en Julio del año 2018, los repartidores de la empresa Rappi convocaron el primer paro, siendo la causa que impulso tal conflicto la decisión uniltateral por parte de la empresa de cambiar el funcionamiento del algoritmo respecto a la asignación de pedidos. La operatividad de Rappi en un principio consistía en el reclutamiento de repartidores para la conformación de una flota propia y la elaboración de contratos con las cadenas de gastronomía para llevar a cabo la prestación de los servicios sobretodo en las zonas de más alta concentración de la actividad (Perelman, Mangini Marcelo, Perrot , Fierro, & Garbarz, 2020, pág. 7)

En un primer inicio, el ofrecimiento para la repartición de pedidos se realizaba de manera colectiva, lo cual brindaba la posibilidad a los repartidores de visualizar los pedidos existentes y decidir si llevaban a cabo la prestación o la rechazaban dependiendo de su conveniencia. No obstante, posteriormente, la empresa implemento un enfoque de propagación territorial más contundente, por la línea de un incremento en el nivel de trabajo. Este enfoque fue estructurado en torno a tres cambios cruciales en la operatividad del algoritmo , siendo estos que la asignación de los pedidos se determinaba de manera directa, a los repartidores más antiguos se les designaba los pedidos en la zonas más alejadas y la instauración de un sistema de recompensas y penalidades supeditado a los pedidos que fueron aceptado o rechazados, y en los casos donde los rechazos superaban a las aceptaciones se generaba como consecuencia la suspensión temporal de las cuentas de tales repartidos. Con estas modificaciones se tuvo como finalidad fomentar estímulos para los nuevos repartidores y de esa forma mantener la propagación del servicio hacia otras localidades de la ciudad (Perelman, Mangini Marcelo, Perrot , Fierro, & Garbarz, 2020, pág. 7)

Las variaciones efectuadas en el sistema de asignación de pedidos no fueron notificadas a los trabajadores, quienes se percataron de tal situación mediante la ejecución del servicio al recibir menos retribución económica conjuntamente con la pérdida de libertad para manejar el tiempo de repartición. La disconformidad de los trabajadores suscito que se convocara a una primera asamblea de trabajadores con la finalidad de analizar los cambios realizados por la plataforma. El primer encuentro tuvo lugar en tres plazas de la Ciudad de Buenos Aires, el día 15 de Julio del 2018. Una vez organizados los trabajadores, decidieron tomar los pedidos que se les había asignado para posteriormente rechazarlos, dándose así la primera huelga digital en América Latina. En ese contexto se suscito la creación del primer sindicato de plataformas, siendo este la Asociación de Personal de Plataforma (Perelman, Mangini Marcelo, Perrot , Fierro, & Garbarz, 2020)

Por otro lado la pandemia mundial generada por el Covid 19 ha dado notoriedad la magnitud de incorporación de los procesos de estructura del trabajo derivados de las herramientas digitales, en una coyuntura social y económico de quienes

tienen como sustento el trabajo, se ha agudizado de forma considerable, en especial en América Latina (CEPAL, 2020)

El servicio de delivery prestado mediante las plataformas digitales ascendió 250% en el país desde la pandemia, según información brindada por la empresa de gestión de recursos humanos, marketing y ventas “ Touch Task”. La corporación sostuvo que el aumento no para, toda vez que tres horas de anunciada la nueva cuarenta, los pedidos recurriendo a los plataformas digitales se elevaron 130% (Gestión, 2021)

“Definitivamente, el servicio de delivery juega y jugará un papel fundamental en diferentes sectores comerciales que están permitidos para operar con este sistema. Los supermercados y restaurantes todavía concentran la mayor parte, pero su expansión hacia otros rubros es inminente”, comentó el gerente de proyectos de Touch Task, Adrián Cueva (Gestión, 2021)

Como consecuencia de la crisis sanitaria, un gran número de personas se quedaron sin empleo, por lo que primera alternativa que tuvieron fue empezar a laborar en el servicio de reparto y así producir recursos esenciales para enfrentar la situación, expresó Adrián Cueva, gerente de proyectos Touch Task (El Peruano, 2021)

Es así, que con el escenario de la crisis sanitaria, se ha evidenciado que el sector de proveedores de servicios mediante las plataformas digitales representa una categoría severamente afectada en el ambito de negocio y considerablemente expuesto a la exposición de contagio justamente por el tipo de las actividades prestadas, razón por la cual es preciso determinar medidas específicas que establezcan al menos una protección social en favor de los prestadores de tal servicio, con el fin de incrementar el campo de seguridad y salud en la que prestan el servicio y consecuentemente reducir su exposición a la probabilidad de contagio (Dinegro Martinez, 2021)

Conforme a la nota periodística obtenida del periódico “El comercio” cuyo nombre es Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia, en la cual se manifiesta que el trabajo de repartidor constituye una

actividad relevante, equivalente al 1.1% de la Población Economicamente Activa en Lima Metropolitana (El Comercio, Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia, 2021)

Es así, que en una situación de crisis sanitaria, entre las posibilidades para combatir la falta de empleo, se manifestaron los servicios de reparto a domicilio (delivery) mediante el uso de aplicaciones digitales. (El Comercio, Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia, 2021)

Según datos obtenidos de la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, se determina que durante el último trimestre del 2020, unas 46 mil personas realizaron el servicio de delivery en Lima Metropolitana, 9 mil más que el máximo registrado antes del surgimiento de la pandemia. Tal es así, el empleo en el sector de reparto de domicilio aumento en un 98%, en contraste con el mismo trimestre del 2019- (El Comercio, Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia, 2021)

Frente a este escenario, las plataformas digitales se han introducido como una alternativa para los sujetos que se encuentran en situación de desempleo en el país, esto se da en especial por tener un fácil acceso, el alcance a dispositivos móviles por parte de los individuos y esta por encima del 90% y las escasas barreras de entrada (Artavia Jimenez, 2020).

2.2.18.3 Derecho a una jornada laboral:

La jornada laboral comprende el número de horas trabajadas de forma diaria o semanalmente. En conformidad con la Constitución Política su duración es de 8 horas diarias o 48 horas en forma semanal como máximo (Haro Carranza, 2013, pág. 183)

En el panorama de las plataformas se sostiene que los prestadores no tienen una jornada ni horarios fijos, por cuanto ello va a estar supeditado a la libertad del prestador para conectarse a la plataforma. No obstante, el esquema de negocio de las plataformas se respalda en torno a la gran cantidad de prestadores que se

encuentran registrados y que participan para llevar a cabo las prestaciones, de manera que todo el tiempo se dispone de personas que tengan la posibilidad de dar cumplimiento a los requerimientos por parte del usuario, por lo que la libertad de conexión del prestador resulta relativa en la medida en que no perjudica la fluidez respecto a las prestación del servicio. Adicionalmente la plataforma aplica determinadas directrices que vierten de contenido la libertad del prestador respecto a fijar su jornada y horario de trabajo. Sin ir muy lejos, la plataforma implanta un sistema de productividad lo que requiere por parte del prestador la conexión de un mínimo de horas al día y/o semana de forma periódica. Sumado a ello los ingresos mínimos que recibe el prestador por el servicio efectuado impulsan de manera indirecta para que el prestador amplie su jornada de trabajo o, incluso, tener el mayor número de repartos en las horas puntas hacen que su jornada se vea condicionada, pudiendo caer en un simple formalismo jurídico que resulta aislado de la realidad (Canessa Montejó, 2021, pág. 125)

La finalidad del reconocimiento del derecho a una jornada laboral, se fundamenta teniendo en consideración la información obtenida por el Grupo de Trabajo establecido por el Ministerio del Trabajo, del cual según consta en su informe los repartidores del país prestan el servicio en jornada un promedio de 13 horas diarias. En tal sentido con el propósito de evitar un desgaste físico excesivo que acarrea consecuencias negativas en la salud de los repartidores es que se requiere que se les reconozca el derecho a una jornada laboral.

2.2.18.4 Derecho a la seguridad social:

De conformidad con el artículo 10° de la Constitución Política del Perú:

El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.”

Los autores González Hunt & Paitán Martínez (2017) manifiestan que la seguridad social puede ser comprendida como:

“un sistema de protección social que permite prestar asistencia médica y garantizar ingresos básicos a todo ciudadano que lo necesite, cuando

enfrenta ciertas contingencias o riesgos sociales, como enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte(pág.13)

Sin embargo, cabe resaltar que las prestaciones que se encuentran incluidas dentro de la seguridad social son de índole contributivas, dicho con otras palabras, se requiere de un aporte previo por parte de la persona al sistema para poder hacer uso de las mismas. En tal sentido la inexistencia de una relación laboral entre los repartidores y las plataformas limita a todas luces la facultad de que los individuos que desarrollan este tipo de servicios puedan acceder a ellas, sin tener en consideración que por la naturaleza de la prestación resulta necesario, toda vez que los repartidores se encuentran expuestos a sufrir cualquier accidente, situación que queda evidenciada con una nota periodística obtenida de La Republica con fecha 18 de Junio del año 2019 un repartidor perdió una pierna tras ser embestido por camioneta en La Molina mientras se encontraba en medio de su traslado para cumplir con su servicio (República, 2019)

2.2.18.5 Derecho a vacaciones:

El descanso vacacional representa el derecho que percibe todo trabajador de suspender la realización de sus servicios por el transcurso de treinta días al año, sin que eso represente la pérdida de su salario habitual, ello con el propósito de recuperar fuerzas y y ocuparse a sus actividades de índole personal o de recreación. (Haro Carranza, 2013, pág. 187)

Los treinta días de descanso, se le asignan al trabajador por cada año completo prestado de servicios, a condición de que haya logrado acumular el récord vacacional.

El autor Marielo L. Deveali citado por Haro Carranza (2013) refiere que se ha definido a las vacaciones como el derecho que le corresponde al trabajador de suspender la ejecución del servicio, en la posibilidad establecida por ley, sin que ello represente la pérdida de su remuneración convencional, en beneficio de ocuparse de los deberes de restablecimiento personal y de su esfera social, siempre y cuando haya alcanzado cumplir con los requerimientos que las normativas legales determinan (pág.188)

El descanso vacacional se efectuará en el periodo anual posterior a aquel en el que se alcanzó el derecho a su disfrute.

El trabajador debe aprovechar su descanso vacacional de manera continua, sin interrupciones, no obstante a su requerimiento y de forma escrita, el empleador tiene la facultad de permitir el fraccionamiento del descanso, en períodos de tiempo que no sean por debajo de los siete días.

2.2.18.6 Derecho a gratificaciones:

La gratificaciones comprende los pagos efectuados por el empleador a sus trabajadores, por añadidura de sus remuneraciones habituales, con la finalidad de incrementar sus ingresos (Haro Carranza, 2013, pág. 203)

Cabe resaltar que si bien en un principio, las gratificaciones tuvieron condición de liberalidad o voluntad por parte del empleador, ahora tienen índole de obligatoriedad, ya sea hayan sido determinadas de forma legal o convencionalmente.

La gratificaciones pueden dividirse de dos formas, ya sea que pueden ser gratificaciones ordinarias o de lo contrario gratificaciones extraordinarias.

2.2.18.6.1 Gratificaciones ordinarias:

Las gratificaciones ordinarias representan aquellas gratificaciones que son de índole obligatorio, ya sea porque han sido fijadas mediante Ley, Convenio Colectivo o que , resultando en un inicio gratificación extraordinaria, son concedidas por más de dos años de forma consecutiva, tal como lo ha estipulado la jurisprudencia en materia laboral (Haro Carranza, 2013, pág. 203)

Así las cosas, las remuneraciones ordinarias son las retribuidas en los meses de Julio y Diciembre, por concepto de Fiestas Patrias y Navidad. Este forma de gratificación es estimada por la doctrina como una remuneración diferida, en otras palabras, como una proporción de su remuneración ordinaria que el empleador deja de abonarle al trabajador con el fin de poder proporcionarle

de forma íntegra en los meses correspondientes a julio y diciembre, siendo por tal razón imperativo su pago (Haro Carranza, 2013, pág. 203)

2.2.18.6.2 Gratificaciones extraordinarias:

Comprende aquellas gratificaciones que no resultan de índole obligatorio, se suscitan por un un acto de disposición por parte del empleador, quien las confiere sin tener tal obligación, teniendo la posibilidad, de considerarlo oportuno, erradicarlas sin que los trabajadores tengan la alternativa de solicitar de manera judicial.

Cabe precisar que las gratificaciones extraordinaria que sean conferidas por dos años sucesivos se vuelven gratificaciones de tipo ordinaria, y en consecuencias, resultan ser de obligatorio cumplimiento.

Respecto al cálculo correspondiente al pago de la gratificación, el importe de la gratificación ordinaria es equiparable a la remuneración básica que obtenga el trabajador, en el momento en que le corresponda conferir el beneficio. En el caso de los empleados, cada gratificación resultará equiparable a la remuneración percibida en forma mensual y tratándose del caso de los obreros a treinta jornales. En el caso de los trabajadores que dispongan de una remuneración no definida, las gratificaciones serán calculadas teniendo como base el promedio de las remuneraciones obtenidas durante los últimos seis meses (Haro Carranza, 2013, pág. 204)

2.2.18.7 Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios:

La compensación por tiempo de servicios(en adelante CTS), es estimada de igual modo por la doctrina como una remuneración diferida, dicho con otras palabras, constituye parte de la remuneración ordinaria, por así referirlo esquema teórico y que el empleador se encarga de descontar todos los meses de forma consecutiva, que representa una forma de ahorro obligatorio y posteriormente lo remite al trabajador cuando le es resuelto su contrato de trabajo (Haro Carranza, 2013, pág. 313)

El autor Haro Carranza (2013) manifiesta que La CTS alcanza una doble función, por un lado la previsión de las eventualidades que ocasiona el cese en el trabajo así como la promoción no solo del trabajador sino también la de su familia. La CTS solo es pausable de ser retirada a la finalización de la relación de trabajo, resultando lo ecepciona el retiro de una parte de este en el transcurso del desarrollo de la relación laboral. Por el otro lado, conforme a la CTS, el trabajador es susceptible de ser considerado sujeto de crédito respecto al sistema bancario y financiero, lo cual fomenta la prosperidad tanto del trabajador como la de su familia (pág.313)

Algunos autores defienden que este derecho tiene un cimiento de justicia social por equivaler a una reparación en virtud de las energías prestadas en beneficio del empleador. Evidentemente, que la remuneración no resulta del todo suficiente para recompensar el empeño realizado por el trabajador, quien con el transcurso del tiempo se somete a un deterioro no solo de sus energías sino también respecto a su capacidad para desempeñar un trabajo determinado.

Cabanellas citado por el autor Haro Carranza (2013) la define diciendo:

«que se trata de la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado» (pág.314)

En resumidas cuentas, la compensación por tiempo de servicios representa una compensación diferente de la remuneración, a la cual tiene derecho el trabajador por el debilitamiento de fuerza producido en un intervalo de tiempo, compensación que se depositará en forma semestral con efecto cancelatorio conforme a las normativas jurídicas en vigencia, compensación que se abona cuando se produce la terminación del contrato y cuyo monto se fija dependiendo de la remuneración mensual que se ha venido percibiendo y al tiempo de servicio prestado por el trabajador (Haro Carranza, 2013, pág. 314)

Este derecho tiene un fundamento de justicia social para beneficio del trabajador y, en el país, se aplica en todas las situaciones de culminación del contrato laboral, cualquiera que fuese la causa que lo ha generado, discerniéndolo, notablemente, de la indemnización por haberse producido un despido intempestivo o falta grave, de la

indemnización por despido injustificado y de la indemnización por lucro cesante en el supuesto de la rescisión de forma unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo a plazo fijo (Haro Carranza, 2013, pág. 314)

El autor Haro Carranza (2013) expresa que los trabajadores que se encuentran previstos para este derecho como regla general son todos aquellos que se encuentran supeditados al régimen laboral común dentro de la actividad privada, que el desempeño de sus funciones comprende una jornada promedio de mínimo cuatro horas en forma diaria.

Asimismo, este derecho corresponde a los trabajadores, que pese a que no satisfacen la exigencia de las horas de trabajo, perciben retribución conforme a disposiciones de carácter especial como es el supuesto de los trabajadores que ganan a comisión o los destajeros.

Los criterios jurisdiccionales a nivel internacional existentes en el tema comprenden que las plataformas virtuales que recurren a esta forma de prestación de servicios no son pausibles de ser consideradas únicamente como empresas tecnológicas o simple base de datos que se encargan de conectar la oferta y demanda. Por el contrario, precisan que estas participan de manera directa interviniendo así en la prestación del servicio, por consiguiente, en el mercado o sector en el que incorporan su actividad económica, brindando un servicio en concreto (Vallecillo Gámez, 2017, pág. 4)

Pierden así, la posición de ser consideradas como solamente empresas tecnológicas, aquellas plataformas virtuales que se involucran de manera activa y directa respecto a la prestación del servicio que proporcionan, mediante la instauración de recomendaciones y/o orientaciones relativas a la prestación del servicio, el establecimiento del mecanismo de remuneración a los prestadores del servicio o los criterios fijados para el pago, la distribución de servicios, la estructura de un sistema de evaluación por parte de los usuarios y la utilización de tales puntuaciones para supervisar en algún grado la actividad desarrollada por los prestadores de servicios y consecuentemente proceder a aplicar decisiones de índole empresarial, la reserva de la posibilidad de desactivar de la aplicación a los prestadores de servicios que no se adecuan a las orientaciones previstas por la plataforma, la instauración de decisiones

tanto estratégicas como de marketing relativas a la plataforma (Vallecillo Gámez, 2017, pág. 5)

Se encuentra en el derecho comparado, múltiples sentencias en las que se confirma la existencia de una relación laboral entre las plataformas digitales y los repartidores, no obstante pese a los últimas resoluciones emitidas judicialmente así como por parte de la autoridad laboral, prosigue la existencia de una significativa inestabilidad jurídica con relación a la calificación de los trabajadores que prestan sus servicios en el marco de estas plataformas, inestabilidad jurídica que se vale para evadir de la observancia de la normativa de índole laboral, con la subsiguiente disminución de los principios de protección social, al hacerse cargo directamente de los gastos de producción y no estar amparados por el ordenamiento laboral y la cobertura inherente del trabajo subordinado (Vallecillo Gámez, 2017, pág. 5)

Tabla 3. Jurisprudencia donde se reconoció el vínculo laboral entre repartidores/conductores y la plataforma digital.

DATOS GENERALES :	FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:
<ul style="list-style-type: none"> • Caso: DOUGLAS O'CONNOR (DOUGLAS O'CONNOR, et al., 2015) • País: Estados Unidos de América 	<p>El Tribunal considera a los demandantes como empleados de Uber toda vez que llevan a cabo servicios en favor del mismo. En ese sentido determina la existencia de una relación laboral basándose en el control que ejerce la empresa respecto a la prestación del servicio no solo en lo referente a las tarifas fijadas , las mismas que son pagadas directamente a la plataforma y del cual la plataforma obtiene un porcentaje así como lo relevante a la selección y calificación de conductores. No obstante el hecho de que el empresa</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Órgano Jurisdiccional: Tribunal de Distrito de los Estados Unidos- Distrito Norte de California • Fecha: 11 de Marzo del 2015 	<p>controle ciertos detalles del trabajo no resulta ser el único factor determinante, el Tribunal menciona cinco factores adicionales a los cuales considera indicios secundarios que deben ser evaluados en forma conjunta para evaluar una posible relación laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)En que grado el servicio proporcionado representa una parte integral del negocio del empleador. 2)La posibilidad del pretendido empleado para la obtención de ingresos o pérdidas en función de su capacidad gerencial. 3)Los recursos propios e inversiones del empleado respecto a los instrumentos necesarios para el desarrollo de la actividad 4)Si la actividad brindada a cabo exige una habilidad particular 5)El grado de continuidad en los servicios prestados.
<ul style="list-style-type: none"> • Caso: N° 0011359-34.2016.5.03.0112, 2017) 	<p>El magistrado reconoció la relación laboral entre la empresa Uber y el conductor Rodrigo Leonardo Silva Ferreira, al concluir que la empresa que se presenta como una plataforma exclusivamente tecnológica en el mundo del marketing, no lo es; después de verificar los hechos objetivos y analizar los requisitos legales que exige la</p>

<ul style="list-style-type: none">• País:Brasil• Órgano Jurisdiccional: Juez del Juzgado 33 de Trabajo de Belo Horizonte• Fecha:13/02/2017	<p>existencia de una relación laboral, concluyendo que éstos se cumplían.</p> <p>Previo a realizar un análisis el magistrado Márcio Toledo expresó que no se puede perder de vista el papel histórico del Derecho Laboral como un conjunto de reglas que construyen la mediación en el ámbito del capitalismo y cuyo objetivo es establecer una regulación del mercado laboral para preservar un 'nivel mínimo civilización 'mediante la aplicación de principios, derechos fundamentales y estructuras normativas que tengan como objetivo mantener la dignidad del trabajador.</p> <p>Para resolver el caso, el magistrado aplicó el principio de primacía de la realidad sobre la forma, es decir, no importa que nombre le den las partes a la relación, sino lo que realmente sucede en la realidad. Y, en ese análisis de hechos, concluyó que la relación entre Conductor y Uber, en la práctica cumplía con todos los elementos de la relación laboral. Respecto a la prestación de servicios personales, Uber requiere el registro personal previo de cada uno de sus conductores y la presentación de documentos personales.</p>
--	--

En cuanto a la remuneración, el Juez determinó que Uber se encargó de manera exclusiva de toda la política de pago concerniente al servicio prestado, ya sea en relación al precio cobrado por kilometraje recorrido y tiempo de viaje, o en términos de formas de pago o promociones, no existiendo ni la mínima probabilidad de que intervenga el conductor respecto a la administración del negocio. Asimismo los pagos efectuados por el servicio eran realizados directamente a la plataforma Uber, quien retira su porcentaje y retiene el resto, pasándole a los conductores lo sumado al final de cada semana, en tal sentido tal acción demuestra que Uber no solo media negocios entre pasajeros y conductores, sino que, por el contrario, recibe por cada servicio realizado un porcentaje y posteriormente paga al trabajador

El tercer requisito, el de no eventualidad, también se consideró cumplido, ya que los conductores registrados en la aplicación atienden la demanda intermitente de servicios de transporte, trabajando prácticamente todos los días, aunque en los horarios de su elección. Llegados a este punto, el magistrado agregó que no se descarta el no hecho de eventualidad por el hecho de que el

conductor tenga flexibilidad para fijar su horario de trabajo.

El juez confirma la existencia en el caso del elemento más importante para la caracterización de la relación laboral, subordinación. La llamada subordinación estructural a la empresa, a su juicio, es clara, ya que el conductor formaba parte de la dinámica de la organización y prestaba un servicio indispensable para los fines de la actividad empresarial: el transporte de pasajeros.

En ese caso, el magistrado entendió que incluso esta presente la clásica subordinación a las órdenes directas del empleador. El conductor estaba sujeto a órdenes sobre como desarrollar la prestación de servicios y controles continuos.

El control de cumplimiento de las “ recomendaciones” durante la prestación de servicios se da a través de las evaluaciones realizadas por los consumidores. Solo el avance tecnológico de la sociedad red pudo generar esta técnica de vigilancia de la población activa. Se trata según el legislador de un control difuso, realizado por multitud de usuarios y que se traduce

	<p>en algoritmos que definen si el conductor debe o no ser sancionado, o descartado. La fuerza laboral del conductor pertenecía a la organización productiva de Uber, la cual requería del 20 al 5% de los ingresos brutos logrados. Mientras que el conductor tenía gastos con combustible, mantenimiento, depreciación del vehículo, impuestos. Esta circunstancia demuestra que el demandante no solo enajenó el resultado, sino el trabajo en sí, ratificando así la dependencia del sistema de empleo.</p> <p>Por lo tanto, considerando todas las circunstancias fácticas y probatorias que caracterizan el contrato de trabajo, el juez estimó la solicitud de reconocimiento de la relación laboral entre las partes</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Caso: (Concepción Rol IC 395-220 PedidosYa, 2020), • País: Chile 	<p>La jueza en el motivo noveno de su sentencia determinó como hechos ciertos:</p> <p>a) Que, la empresa PedidosYa, opera mediante una aplicación o App, denominada bajo el mismo nombre y tiene como propósito cumplir la función de intermediación respecto a la entrega de alimento, lo que se</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Órgano Jurisdiccional: Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción • Fecha: 05/10/2020 	<p>concreta por intermedio de los repartidores o riders.</p> <p>b) Que el demandante brindo la prestación de sus servicios para la demandada, empresa de PedidosYa, durante el 03 de julio del año 2019 al 15 de mayo del 2020, llevando a cabo las funciones de un rider o repartidor.</p> <p>c) Que, para lograr proporcionar servicios para la demandada, el demandante tuvo que cumplir con un proceso de selección, el cual fue complementado por una variedad de documentos requeridos al actor como su certificado de antecedentes penales, curriculum vitae del conductor, entre otros.</p> <p>d) Que, el servicio concedido por el demandante implicaba el reparto de productos adquiridos por terceras personas.</p> <p>e) Para llevar a cabo el reparto de los productos, el demandante tenía la obligación de utilizar un uniforme que comprendía una casaca, una mochila y adicionalmente poleras, todo ello</p>
---	---

	<p>con el logo de la marca de la demandada.</p> <p>f) El control que la empresa llevaba a cabo respecto al actor se concretaba mediante las calificaciones.</p> <p>g) El demandante proporcionaba sus servicios por turnos, los que eran variables y establecidos por la aplicación, es decir la plataforma</p> <p>h) El demandante no contaba con libertad para elegir el turno que más se le acomodaba, ni para modificarlo, por cuanto el actor solo tenía la posibilidad dentro de los turnos que planteara la demandada, estableciendo esta el horario de cada turno y designándolos en virtud a la calificación que tuviera cada actor.</p> <p>i) A cada repartidor se le asignaba una zona, la que era fijada por la demandada.</p> <p>j) El inicio de la jornada de trabajo se llevaba a cabo ingresando al aplicativo de la plataforma. Una vez conectado, que representaba</p>
--	--

	<p>el acceso a la zona de reparto, el actor debía activar su aplicación para que se le asignaran los pedidos, teniendo un control respecto a la ubicación del actor, lo cual podía ser visualizado mediante la plataforma.</p> <p>k) El control de la prestación se manifestaba además mediante la supervisión de los pedidos que el actor decidía aceptar, toda vez que si existía una negación de llevar a cabo un reparto, la demandante desistía de asignarle pedidos por un determinado tiempo.</p> <p>l) El actor no contaba con libre albedrío para determinar el valor de su reparto</p> <p>Así las cosas, para identificar si están presentes los elementos que caracterizan una relación laboral, resultara necesario recurrir a la técnica indiciario, estableciendo los indicios favorables así como los indicios contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y determinando si en el caso en</p>
--	--

particular concurre o no la referida relación laboral.

Los jueces manifiestan que no se debe olvidar que la relación laboral, es habitualmente desequilibrada entre el empleador y el trabajador. En varias circunstancias, éste último ha de adherirse a las condiciones que aquel le plantea para proceder a la contratación, motivo por el cual la naturaleza tuitiva y protectora que comprende esta esfera del derecho exige al juzgador a tener peculiar cautela en que sus determinaciones se orienten a mantener el equilibrio en tal relación.

El raider se encontraba supeditado a las directrices organizativas determinadas por la empresa y para desempeñar su trabajo debía hacerlo conectado a la plataforma; lo que pone de manifiesto un ejercicio respecto del poder empresarial en lo que concierne a la prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real, por medio de la aplicación e ingreso a zona, lo que exhibe el requisito de dependencia que es característico de una relación laboral

<ul style="list-style-type: none"> • (Caso N° 00061/2019, 2019) • País: España • Órgano Jurisdiccional: Juzgado de lo Social N° 01 • Fecha: 20/02/2019 	<p>Hace un análisis de los elementos que determinan una relación laboral bajo sus normas legales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respecto al elemento de voluntariedad, precisa que la prestación de los servicios responde a una decisión caracterizada por ser libre/ darse bajo el libre albedrío así como teniendo con consideración la voluntad del trabajador. • El elemento de ajenidad, hay diversas teorías para precisar su noción, no obstante las dos fundamentales son las relacionadas con la ajenidad respecto a los riesgos y respecto a los frutos. • Respecto a los riesgos, involucra que el trabajador no se hace cargo de forma directa de los riesgos, que pueden ser tanto económicos como materiales que corresponden a su trabajo, ya resulten beneficiosos o desfavorables, más bien estos se trasladan al empresario. • Se suele también considerar a la propiedad respecto a los medios de producción, debiendo precisar que este resulta la justificación

más sólida a la que recurre la empresa para sostener la ausencia de una relación laboral, resultando así que el vehículo, que puede comprender un carro, moto o bicicleta en el que se lleva a cabo el reparto es de propiedad de los repartidores y en consecuencia son ellos mismos quienes se encargan de los gastos de adquisición, combustible y mantenimiento.

- Tal justificación se derrumba por cuanto la empresa requiere a los repartidores al suscribirse a la plataforma proporcionar documentación relativa al vehículo así como a sus permisos de conducir. No obstante, bajo cualquier caso, el análisis esgrimido por el Juzgador se centra en otro panorama, consistente que en un escenario tecnológico la contribución mas importante lo representa la aplicación, que es de titularidad de la empresa y cuyo control se refleja particularmente durante la prestación del servicio. En tal sentido sería viable llevar a cabo el servicio sin un vehículo personal, toda vez que el repartidor podría realizar los

	<p>repartos haciendo uso del transporte público o andando, pero no sin la aplicación que se encarga de poner en contacto a los repartidores con los clientes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Frutos, que implica que el resultado del trabajado es de propiedad del empresario, de forma que se le confiere principal e inicialmente e este. El fruto del reparto, entendido como el servicio, pertenece a la plataforma que es la encargada de girar las facturas que son validadas por el repartidor.• El elemento de la subordinación o dependencia, implica que la prestación del servicio del trabajador se efectua dentro de la esfera de organización y dirección por parte del empresario. La doctrina contempla que este resulta el elemento más fundamental dentro de una relación laboral. Una demostración del mismo es que el empresario está dotado de un poder disciplinario así como denominado ius variandi. <p>En el presente caso, ha pesar de la esforzada redacción del contrato y la huida permanente de las notas propias del contrato laboral por parte de la</p>
--	---

	<p>empresa, se encuentran diversas notas que demuestran que entre los “glovers” y la empresa se produce una efectiva sumisión o dependencia, toda vez que existen ordenes de trabajo y mecanismos estandarizados de como llevar a cabo la prestación del servicio que implican que el trabajador no tiene libertad propia a diferencia de lo que representaría un trabajador autónomo. Así las cosas, la previsión de horas o franjas horarias, que se basan están supeditadas a un sistema de puntuación que hace que el trabajador tiene que adecuarse a los requerimientos empresariales si desea que le asignen pedidos y poder establecer un horario que le resulte rentable. Todo ello, hace que la flexibilidad que afirma la empresa se transforme en una forma de competencia entre los repartidores para acceder a mejores turnos, que muchas veces ya no son los turnos más adaptables con sus horarios, sino que son los que la empresa cree que son más beneficiosos o de alta demanda.</p> <p>Respecto al elemento de la remuneración, manifiesta que la remuneración de los repartidores se repercute al cliente final, no obstante no es menos que la retribución la efectúa la empresa, tras realizar una factura que el repartidor se restringe a validar y según</p>
--	---

	<p>a unos parámetros por la propia empresa.</p> <p>Manifiesta por último que la empresa en sí ofrece una imagen, en tal sentido resulta que el consumidor requiere los servicios de ésta y no con el rider o glover directamente, lo que representa más allá de una simple intermediación</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Caso: (CED-0012-000249/2020, 2020) • País:Uruguay • Órgano Jurisdiccional: Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Turno 1 CED • Fecha:03/06/2020 	<p>El instrumento jurídico que utiliza Uruguay para aceptar o descartar los hechos bajo una relación laboral se encuentra constituido por la Recomendación N° 198 de OIT, mecanismo que brinda un nuevo diseño normativo al momento de calificar la relación jurídica que involucra trabajo humano. Tal instrumento parte un conjunto de premisas las que en forma conjunta o inclusive aislada respaldarían revertir la calificación hacia una relación de trabajo. En el presente caso como premisas describe:</p> <p>Uber se hace cargo de la tecnología, específicamente de la app y el porcentaje correspondiente a cada uno respecto al reparto de lo recaudado, no fue fijado por Esteban Quemeida, el demandante ni éste mediante negociación con Uber, sino Uber de forma unilateral.</p> <p>El conductor aceptaba realizar el viaje desconociendo cuanto es el monto que le correspondería en función a la</p>

distancia recorrida, por cuanto los importes fijados por el tiempo exclusivamente tenía la facultad de determinarlo Uber.(Cláusula.4.1)

El pasajero realizaba el pago directamente a la aplicación que se determina como “agente de cobro”.

Respecto a la integración de Esteban Quemeida a la organización de Uber,el Tribunal determina que el conductor efectivamente utiliza la plataforma, la misma que es regulada por UBER, quien recibe las solicitudes correspondientes a los traslados, se encarga de la asignación a cada conductor,cobra directamente la tarifa al usuario.

Por consiguiente, UBER emplea la herramienta tecnológica para planificar su sistema productivo, es decir encargarse de conectar la demanda de los servicios de transporte con la oferta pertinente, y manejar el cobro del servicio al usuario, encargándose el demandante de llevar a cabo el servicio de transporte del usuario que la empresa le asigna. Asimismo el demandante no conduce ninguna etapa del proceso productivo, solo tiene la posibilidad de aceptar o desistir de realizar la actividad que Uber disciplina.En función a ello, se determina que la labor que efectúa el demandado representa una parte del

proceso productivo estructurado y conducido por Uber al cual se supedita.

En ese sentido, el demandante se integra a la empresa realizando una función específica que está vinculada con la finalidad de Uber y que sin ella, es decir sin el traslado de pasajeros no podría ser posible el desarrollo del negocio.

Respecto a la realización del trabajo conforme a las instrucciones o bajo el control de otra persona, refiere el Tribunal que tal indicador que contempla la Recomendación es de consistencia abierta, en la medida que no alude a la manera de impartir instrucciones ni a su envergadura, y tampoco a la entidad del control. Para evaluarlo, se indagaron dos vertientes conexas, por una parte si UBER impartió algún tipo de instrucción y si efectuó algún tipo de control y por el grado de libertad en el desempeño de la tarea del conductor. El grado de libertad debe evaluarse desde la faz de la realización de la actividad, ello trae asociada que no importa como elemento a determinar la intensidad de la libertad para conectarse o no a la plataforma, sino después de haberse conectado y después de que asume el desempeño del traslado, dicho con otras palabras es si en el desarrollo del transporte de pasajeros el demandante tenía la

posibilidad de desenvolverse con total libertad en el aspecto de autodeterminación determinando cómo y para quién hacerlo o si por el contrario estaba sometido a las indicaciones impartidas por Uber, siendo este el sesgo de libertad que importe.

En el caso en concreto, el demandante realiza los traslados en virtud a las instrucciones derivadas del contrato, previstas unilateralmente por UBER, no pudiendo contactarse de forma aislada con el usuario, debe efectuar su traslado en el automóvil registrado, no tiene la posibilidad de realizar paradas ni interrupciones durante el trayecto, está prohibido mostrar cualquier tipo de elemento que lo identifique como Uber.

En lo que respecta al control, UBER controla la ruta que decide y si la considera poco eficiente tiene repercusiones negativas en la calificación del conductor u otras consecuencias como disminuir la tarifa.

Por otro lado, de las calificaciones que brindan los usuarios Uber realiza un perfil del conductor, requiriéndoles mantener una calificación mínima, debiendo precisar que Uber se reserva el derecho de desactivar la cuenta del conductor.

UBER no solo se encarga de controlar el resultado de la prestación sino que

	<p>especifica en detalle como debe llevarse a cabo la misma, ello se acerca a una relación de trabajo.</p> <p>Así las cosas, el conductor no tiene la posibilidad de organización el cumplimiento de la prestación en virtud a su experiencia sino que esta es efectuado por lo preestablecido por Uber.</p> <p>Y finalmente, la ajenidad de mercado del demandante así como la ajenidad respecto a la fijación de la tarifa, la Sala Integrada confirma la decisión de primera instancia, que resuelve la existencia de una relación laboral</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia.

El reconocimiento de una relación laboral entre los titulares de las plataformas digitales y los repartidores es un tema muy debatido a nivel mundial, y el país no resulta la excepción. En virtud a ello, es importante precisar que en el país existen propuestas legislativas concernientes al tema materia de investigación. Es así, que, de la revisión de los proyectos de ley presentados ante el Congreso, se pueden constatar que son cuatro y los cuales serán resumidos en forma breve con la finalidad de que pueda evaluar

Tabla 4. Proyectos de ley presentados en el Congreso

<u>PROYECTO DE LEY:</u>	<u>DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY</u>
<p>Número: 4243-2018, presentado por el ex congresista a Manuel Dammert Ego Aguirre y otros.</p>	<p>Ley del Empleo Digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La presente ley tiene por objeto regular y reconocer el carácter de “laboral” al nexo existente

	<p>entre los trabajadores, en este caso ya sea los repartidores o conductores y las plataformas digitales.</p> <ul style="list-style-type: none">• Define a la plataforma digital como persona jurídica que brinda sus servicios mediante una infraestructura digital que se encarga de organizar y controlar a través de algoritmos la prestación de servicios. Además de ello se encarga de conectar a los trabajadores con un determinado cliente.• Define a los trabajadores como aquella persona natural que proporciona sus servicios a la plataforma digital que sea de su elección, todo ello en virtud de la conexión digital, por intermedio de la cual accede a una infraestructura digital que propicia la conexión con los clientes y con la prestación del servicio que la plataforma brinda; considerando como trabajadores(as) en relación de dependencia, que en base a un contrato de trabajo, están supeditados a las consideraciones de índole legal pertinentes.
--	--

	<ul style="list-style-type: none">• Exige la celebración de un contrato entre las plataformas digitales y los trabajadores, el mismo que deberá estar registrado ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.• En el contrato se deberá consignar la fecha de inicio del mismo, datos tanto de la empresa empleadora como del trabajador, tipo de contrato a realizar, monto período de pago de la remuneración, lugar donde se prestarán los servicios y duración de la jornada laboral, considerando períodos de descanso de treinta minutos.• Refiere que los trabajadores deben contar con los beneficios estipulados en su modalidad de contrato, los mismos que les van a garantizar el desarrollo ideal dentro de su jornada de trabajo.• Precisa que la plataforma debe establecer un seguro de daños, reparación y/o reposición de los implementos de los que hacen uso los trabajadores para la ejecución de sus funciones.
--	---

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores están sujetos a ofrecer sus servicios regularizados mediante el Sistema de Seguridad Social de Pensiones y Salud correspondientes. Asimismo, consigna que los aportes serán asumidos por la plataforma digital y el trabajador de la misma en los porcentajes designados por ley y que el incumplimiento de esta disposición, constituirá motivo de una sanción por parte de la Autoridad de Trabajo• En cuanto a la remuneración esta no será menor a la remuneración mínima vital.• El despido de los trabajadores será con treinta días de anticipación. De darse la figura de un despido arbitrario, se aplicará la normativa que corresponde.• Establece que los trabajadores de la plataforma digital tienen el derecho de formar, sin que medie autorización previa, las organizaciones sindicales que consideren pertinentes, las cuales deben estar sujetas a la Ley y a sus propios estatutos, para poder gozar tanto de los |
|--|--|

	<p>deberes como derechos que la Autoridad de Trabajo confiere.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Precisa que las plataformas digitales asumen la responsabilidad por el contenido, la información, datos y el pleno funcionamiento de sus plataformas virtuales, siendo así tienen la obligación de responder por los actos en que puedan incurrir los trabajadores afiliados, de allí radica la importancia de que se establezca un contrato laboral, el mismo que brinde seguridad a los usuarios que soliciten el servicio.
<p>Número° 4144-2018, presentado por el ex congresista Miguel Ramón Valdivia</p>	<p>Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ley tiene por finalidad regular la labor que desempeñan los trabajadores valiéndose de una plataforma digital. • Define a las empresas de servicio digital, como aquellas personas jurídicas jurídicamente establecidas que proporcionan un servicio a un

	<p>cliente por medio de personas naturales y logrando su conexión mediante el uso de una aplicación móvil o plataforma tecnológica.</p> <ul style="list-style-type: none">• Por otro lado, define al trabajador digital como aquella persona natural que realiza una actividad de manera personal y directa a cambio de una prestación económica y dentro de la esfera de organización y dirección de la empresa de servicio digital.• Precisa que la relación entre el trabajador y empresa de servicio digital se califica como trabajo digital dependiente, siendo una regulación de carácter especial.• La empresa se hace responsable frente a los clientes de las consecuencias que puedan derivar del servicio que brinda el trabajador digital.• Establece que los cursos o capacitaciones que brinde la empresa digital para mejorar la condición de sus trabajadores, serán asumidos por la misma, no existiendo la posibilidad de
--	---

	<p>que éstos gastos sean adjudicados al trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores por la función que desempeñan recibirán una comisión, la misma que será pagada cada quincena o de manera semanal.• Los trabajadores digitales pueden renunciar al trabajo con un preaviso de quince días, el cual puede ser exonerado por el empleador, sin embargo por la naturaleza de confianza del trabajo el empleador puede despedir al trabajador sin expresar causa alguna, con un preaviso de quince días y de prescindir de ello deberá abonarle una indemnización• Asimismo el contrato se puede terminar por mutuo acuerdo o falta grave.• Los trabajadores deberán encontrarse activos en el sistema de seguridad de pensiones y salud, de lo contrario no pueden brindar servicios a la empresa digital, siendo la misma la encargada y responsable de la verificación del registro , inscripción y
--	---

	<p>cotización de su trabajador digital en los mencionados sistemas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Precisa que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe llevar a cabo las acciones pertinentes con la finalidad de lograr el acceso de los trabajadores digitales al Sistema de Seguridad Social de pensiones y de salud.• De permitir la empresa digital la prestación efectiva de sus trabajadores sin que estén afiliados al Sistema de Seguridad Social, será pausable de sanción conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.• En cuanto al desarrollo de las actividad, tanto trabajador digital como la empresa digital asumen de forma conjunta, las pólizas de seguros de responsabilidad ya sea contractual o extracontractual, según sea el caso. No se admite que el valor de dicha póliza sea asumida en su
--	--

	<p>totalidad por el trabajador digital.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa digital debe asegurar a sus trabajadores con una póliza de seguros como mínimo ante dos escenarios: Posible muerte o incapacidad total o permanente, producida en un accidente de tránsito en pleno cumplimiento de la prestación de servicios del trabajador digital y posible muerte o incapacidad total o permanente ante un hurto o tentativa de hurto, durante la prestación de los servicios del trabajador. • Los trabajadores digitales tienen libertad para organizarse en gremios con personería jurídica registrada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
<p>Número 7567-2020, presentado por el ex congresista Daniel Oseda Yucra</p>	<p>Ley que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El propósito de la ley es que se reconozca las condiciones

	<p>necesarias laborales para aquellos trabajadores que efectúan servicios de reparto o movilidad y que reciben una retribución económica por medio de personas jurídicas que hacen posible el servicio por medio de una plataforma digital.</p> <ul style="list-style-type: none">• La presente ley busca que se declare que estos trabajadores se desempeñan bajo una relación laboral, toda vez que cumplen con los requisitos de dependencia, prestación personal del servicio con peculiaridades en sus horarios y el elemento de remuneración por la función prestada.• Precisa que las personas jurídicas que hacen posible el uso de la plataforma digital, están obligadas a tener un registro donde se consigne su existencia y legalidad, además de su personal a cargo.• Dentro de los derechos mínimos que se solicita que se reconozca a los trabajadores que cumplen servicios de reparto o movilidad, están: Un seguro de atención
--	---

	<p>cubierto por el empleador, el porcentaje designado al trabajador no debe ser menor del 90%; un pago de modo anual de 1UIT para cubrir los gastos de mantenimiento, suministro personal, pago de seguro de contratos contra accidentes, otros. El pago debe realizarse de modo proporcional cada tres meses y de darse la culminación del vínculo laboral antes del periodo referido, deberá abonarse al trabajador el respectivo pago proporcional según le corresponda y finalmente pide el reconocimiento de utilidades de modo anual, conforme a la Ley nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La referida ley establece que en caso de incumplimiento se estará ante una falta grave, la misma que será pasible de ser multada y generará un resarcimiento para el trabajador, debiendo ser la Autoridad del Trabajo quien defina la competencia administrativa, el procedimiento a seguir, los mecanismo de control que serán utilizados y el régimen de sanciones
<p>Número 018-2021, presentado por la congresista Susel Paredes Piqué</p>	<p>Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que</p>

realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales:

- La ley tiene como objetivo el reconocimiento de los beneficios laborales para aquellas personas que presten el servicio de reparto, como el de mensajería y el de movilidad, mediante plataformas digitales que se encargan de gestionar el servicio con la ayuda de aplicativos móviles y que se registran como personas jurídicas en el territorio peruano.
- La ley tiene como propósito establecer la calificación de trabajador/ora a todas aquellas personas que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad y que sostienen una relación en el marco de subordinación y dependencia en contrapartida de recibir una compensación económica.
- Los trabajadores/ as que desempeñan la jornada laboral mínima, estarán comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, adaptándose además las peculiaridades de la presente ley.

	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores/ as que desempeñan su actividad en el marco de subordinación y dependencia se encuentran vinculados por medio de una relación de índole intermitente de trabajo, de plazo indeterminado y de naturaleza discontinua, y son registrados, controlados y verificados por medio de los procedimientos determinados por la plataforma digital y desde la cuenta administrada por los trabajadores.• La jornada de trabajo no puede superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, de tal forma que las/los trabajadores tengan un tiempo de descanso de 30 minutos.• Respecto al contrato de trabajo, la presente ley establece que la celebración de un contrato entre titular de la plataforma digital y el trabajador/ora, precisa el compromiso recíproco de contemplar determinada información como la fecha de comienzo del contrato, consignar tanto los datos del trabajador/a y de la plataforma digital, definir el
--	--

	<p>tipo de contrato a celebrar y las obligaciones que conducirá tal entre las partes, la remuneración la cual será fijada tomando las tarifas propuestas por las plataformas conforme a criterios de kilometraje, el tiempo de espera, el precio base y bono, se consignará también el plazo de vigencia del contrato, la duración de la jornada laboral, el lugar de trabajo y finalmente las causales que motivarán que se propicie la resolución del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none">• Respecto al registro y la acreditación de las/los trabajadoras/es, la ley consigna que el titular de la plataforma digital se encuentra en la obligación establecer un registro vigente de los trabajadoras/es de plataformas digitales que llevan a cabo el servicio de reparto, mensajería y movilidad, registrando de forma adecuado sus datos de identificación, facultando el acceso a los mismos a la Autoridad del Trabajo, sus instancias de fiscalización e inspección laboral, junto con las autoridades de índole judicial y
--	---

	<p>policial, en el caso que lo requieran y dispongan.</p> <ul style="list-style-type: none">• En cuanto a la contratación de seguro para las/los trabajadores/as de plataformas digitales, la ley expresa que el/la titular de la plataforma tiene la obligación de contratar en beneficio de los/as trabajadores/as al menos seguros que atiendan las siguientes eventualidades: accidentes personales, invalidez temporal, invalidez total y permanente, responsabilidad por daños ante terceros; y en el caso de muerte. Los costos por la contratación de los seguros antes mencionados serán asumidos en su totalidad por el titular de la plataforma digital, no cabiendo la posibilidad de que sean trasladado al trabajador de los servicios.• En lo concerniente a la cobertura del seguro contra accidentes personal, este deberá contemplar cualquier tipo de accidente que pueda producirse en el curso de la actividad desarrollada, desde que el trabajador efectua el servicio de reparto, mensajería y movilidad
--	---

	<p>vía plataforma digital brinda su aceptación para realizar el pedido, se desplazada hacia el punto de recojo, sale hacia el punto de entrega y hasta que concluya la tarea conferida.</p> <ul style="list-style-type: none">• De igual manera, las plataformas digitales que proporcionen el servicio de reparto, mensajería y movilidad tendrán que contar con un seguro de daños, reparación y/o reposición respecto a las herramientas con las que disponen los/as trabajadores/as dichas actividades.• En cuanto al seguro de salud, con el propósito de estar activos en la plataforma digital, los trabajadores deben disponer de un seguro de salud, debiendo ser el/la titular de la plataforma digital el encargado de comprobar que el/ la trabajador/a de servicios dispone de dicho seguro de salud vigente.• Respecto a los materiales de protección personal, el titular de la plataforma digital tiene la responsabilidad de conferir a los trabajadores/as, los
--	---

	<p>equipamientos de protección personal que correspondan a la naturaleza de las actividades que prestan, para el cumplimiento de tales actividades en condiciones adecuadas y de seguridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prohíbe cualquier acto que represente discriminación u hostilidad por parte del titular de la plataforma con respecto al ejercicio de libertad de asociación de los trabajadores que prestan servicios mediante las plataformas digitales. Adicionalmente a ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conjuntamente con las autoridades regionales correspondientes se encargará de promover, difundir y garantizar el ejercicio de la libertad de asociación de los trabajadores de plataformas digitales, promoviendo de esa manera espacios de diálogo.
--	--

Fuente: Elaboración propia

Con todos los proyectos de ley antes consignados, queda evidenciada la necesidad de establecer un marco de protección de derechos respecto a los trabajadores que prestan servicios de reparto, mensajería y movilidad por medio de las diferentes plataformas digitales.

2.3.-Marco conceptual:

2.3.1.-Plataformización: Puede ser comprendida como la estrategia empleada por las empresas que han tenido mayor auge en la última década. En tal sentido, los negocios cimentados en plataformas han generado transformación y potencialidades en la mayoría de los sectores

2.3.2-Disruptivo: Es empleado como adjetivo para hacer referencia a una interrupción brusca. Adicionalmente, la expresión disruptivo hace alusión a una cuestión que acarrea una transformación fundamental

2.3.3.-Taylorismo: Dentro de la estructura de trabajo, se refiere al reparto de las diversas tareas que comprenden el proceso de producción. Represento una modalidad de organización industrial, destinado a incrementar la producción y disuadir la supervisión a la que el obrero se encontraba sometido en los periodos de producción. Se encuentra vinculado con la producción en cadena.

2.3.4.-Economía colaborativa: Comprende un concepto de índole empresarial caracterizado por ser novedoso y por estar basado en las nuevas tecnologías y redes de cooperación. Adicionalmente a ello abarca el conjunto de actividades que implican un intercambio entre particulares respecto a diferentes bienes o servicios lo que puede conllevar a su vez el pago de una retribución convenida entre ambos, así como también puede darse de forma onerosa.

2.3.5.-Gyg economy o economía bajo demanda: Hace alusión a un modelo cimentado en pequeños encargos o bajo demanda. Representa un novedoso modelo de economía que está primordialmente impulsado por el formidable avance de las tecnologías de la información y la comunicación, y por la instauración de las plataformas digitales.

2.3.6.-Economía Social: Comprende especialmente a las relaciones de producción y distribución que están estructuradas en base al principio de solidaridad y que no busca obtener un fin lucrativo. Es un ámbito de la economía que se encontraría en medio del sector público y del sector privado. Por añadidura puede ser definida como el conjunto de prácticas que buscan una forma distinta y solidaria de obtener economía, ello

conlleva modificar las modalidades no solo de producción sino a su vez de distribución y sobre todo el consumo de los bienes y servicios, contemplando la probabilidad efectiva de alcanzar la transformación social por medio de la actividad económica.

2.3.7.-Capitalismo Postmoderno: Puede ser comprendido como el capitalismo tardío, que abarca una sociedad de consumo, a una sociedad donde predomina la informática y la presencia de los medios generalizados de comunicación a una comunidad de tecnología avanzada.

2.3.8.-Crowdsourcing: Consiste en el proceso a través del cual una empresa lleva a cabo la externalización de tareas que, antiguamente, efectuaban empleados que conformaban la propia organización. En consecuencia, encomiendan tales labores a un conjunto de personas externas. La finalidad del crowdsourcing es externalizar, es decir, dicho con otras palabras atribuir las actividades para que sean llevadas a cabo por un número significativo de personas.

2.4.-Sistema de Hipótesis:

La digitalización del empleo afecta vulnerando los derechos laborales de los repartidores en el Perú.

2.5.- Variables e indicadores:

Matriz 02:

Tabla 5. Matriz de operacionalización

Variables:	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Cuestionario:
	Según el autor Cruz Villalón (2017) la	Según la autora Vallecillo Gámez,		¿Usted considera que la pérdida del

<p>La digitalización del empleo</p>	<p>digitalización del empleo puede ser definida como aquellas transformaciones tecnológicas que se vienen produciendo en los últimos tiempos, que encuentran su manifestación más emblemática en el fenómeno de la digitalización , y que están provocando profundas consecuencias sobre la economía y, a resulta de ello, sobre el empleo y , en su conjunto, sobre el modelo actual de las</p>	<p>(2017) dos serán los elementos característicos de este contexto de la digitalización del empleo: a) la pérdida del espacio como referente laboral b) flexibilización de la nota de dependencia y subordinación</p>	<p>-La pérdida del espacio como referente laboral</p> <p>-Flexibilización de la nota de dependencia y subordinación</p>	<p>espacio en la digitalización del empleo interfiere en el reconocimiento de los derechos laborales al trabajador?</p> <p>¿Usted considera que la flexibilización respecto a los elementos de dependencia y subordinación en la digitalización dificulta el reconocimiento de una relación laboral?</p>
--	--	---	---	--

		<p>ella contemplan como el derecho a percibir una remuneración mínima, derecho a vacaciones, derecho a una seguridad social, entre otros .</p>	<p>Derecho a la sindicalización</p>	<p>repartidores de la plataforma digital Rappi en el Perú?</p> <p>¿Usted considera que se esta vulnerando el derecho a la sindicalización de los repartidores de la plataforma digital Rappi en el Perú?</p> <p>¿Usted considera que se está vulnerando el derecho de</p>
			<p>Vacaciones</p>	

				<p>vacaciones a los repartidores de la plataforma digital Rappi en el Perú?</p>
			Seguridad social	<p>¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a la seguridad social de los repartidores de la plataforma digital Rappi en el Perú?</p>
			Gratificaciones	<p>¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a percibir gratificaciones de los repartidores</p>

			CTS:	<p>de la plataforma digital Rappi en el Perú?</p> <p>¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a contar con la CTS de los repartidores en el Perú?</p>
--	--	--	------	---

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo III: METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1 Tipo y nivel de investigación:

- Basica-Causal
- Enfoque: Cualitativo

3.1 Población y muestra de estudio:

3.2.1 Población

Jueces de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de la Libertad y repartidores suscritos a la plataforma Rappi.

3.2.2 Muestra:

03 Jueces de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y 03 repartidores suscritos para prestar sus servicios en la Plataforma Rappi.

3.2 Diseño de investigación:

3.3.1 Diseño No Experimental

Los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) refieren que el diseño de investigación no experimental podría conceptualizarse como aquella investigación que se realiza sin que se manipule deliberadamente las variables y en el cual solo se observaran los fenómenos en su contexto natural para posteriormente ser analizados (pág.152).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnica:

3.4.1.1 Entrevista

3.4.2 Instrumento

Ficha de entrevista: Fue empleada para conocer la opinión la perspectiva de los Jueces de Trabajo de la Corte de Justicia de La Libertad y de los repartidores de la plataforma Rappi.

3.5 Procedimiento:

A continuación, se detalla cómo se procedió a llevar a cabo la recopilación de información así como las diversas técnicas que fueron empleadas:

3.5.1: Paso 1: Se recopiló información obtenida tanto en forma física como virtualmente

3.5.2: Paso 2: Se ordenó la información recabada, empleado criterios específicos concernientes a su idoneidad, fuente de procedencia y antigüedad. De igual modo, posteriormente se procedió a su clasificación en virtud de las categorías y subcategorías establecidas en la presente investigación.

3.5.3: Paso3:Se contactó por medio de intermediarios a los jueces y de forma directa a los repartidores suscritos de la empresa Rappi que serían entrevistados respecto a la problemática contemplada.

3.5.4:Paso 4: Se realizaron fichas de resumen con la finalidad de ordenar la posición de los jueces y repartidores entrevistados, las resoluciones expedidas por los Tribunales de diferentes países, con la finalidad de identificar las posturas dadas a favor o en contra de la hipótesis formulada.

3.5.5:Paso 5: Se procedió a verificar, procesar e intepretar, en su totalidad, la información recabada y se plasmó los resultados, en base a ello, se efectuaron las respectivas conclusiones y recomendaciones

3.5.6: Paso 6: Finalmente, se procedió a la elaboración de la presente tesis.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

3.6.1 Métodos Lógicos:

3.6.1.1. Método deductivo

Este método fue aplicado para desarrollar el marco teórico de la presente investigación, en el sentido que permitió conocer los elementos que caracterizan a la digitalización del empleo y los elementos que conforman una relación laboral así como los derechos que estarían siendo vulnerados.

3.6.1.2 Método inductivo

Con la utilización de este método se arribó a conclusiones generales sobre la base del análisis minucioso no solo de la doctrina sino a su vez de la jurisprudencia respecto a la digitalización del empleo y los derechos laborales que estarían siendo vulnerados.

3.6.2 Métodos Jurídicos:

3.6.2.3 Método dogmático

Se recurrió a este método, para analizar los diferentes aportes doctrinarios que manifiestan el escenario inseguro y inestable en el que prestan los servicios los repartidores , así como para visualizar los derechos laborales que están siendo vulnerados ante la digitalización del empleo.

3.6.1.4 Método comparativo:

Se utilizó este método en la presente investigación con la finalidad de conocer el diverso tratamiento normativo que se brinda en los países de España, Argentina y Francia respecto a los servicios de mensajería y/o reparto.

CAPÍTULO IV.- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Entrevistas:

Tabla 6. Pérdida del espacio como elemento caracterizador de la digitalización del empleo.

1.-¿Usted considera que la pérdida del espacio en la digitalización del empleo interfiere en el reconocimiento de los derechos laborales al trabajador?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Hay interferencia en el reconocimiento de los derechos laborales	Sí	Sí	Sí
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia

Los tres jueces entrevistados consideran que sí existe interferencia en el reconocimiento de los derechos laborales al trabajador. A continuación cada uno expresó el por qué en los siguientes términos:

1.-Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

Sí, puede dificultar en cierta medida, sin embargo, las normas laborales deben aplicarse de forma histórica, de tal forma, que haya adaptaciones al cambio de los supuestos de hecho que se presentan, como ahora, existe la nueva subordinación, pues, se ha institucionalizado el trabajo remoto.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García:

Sí podría darse tal situación, sin embargo, refiere que más que una interferencia se propician panoramas donde no resulta tan evidente la presencia de los elementos que conforman una relación laboral, generando dudas respecto a sí efectivamente existe la misma o no. En virtud a ello, es que habría que analizar en qué medida es que la digitalización interfiere en el empleo, por cuanto no es la primera vez que los avances tecnológicos están presentes en la forma de prestación de los servicios, propiciando que no sea exija como requisito necesario estar en un espacio físico en forma permanente para llevar a cabo la realización de un servicio, prueba de ello es el teletrabajo que como bien se sabe es una forma flexible concerniente a la organización del trabajo que comprende del desempeño de la actividad sin la presencia física del trabajador en la empresa, pudiendo desarrollar el mismo a distancia.

3.-Juez Víctor Antonio Castillo León:

Sí, toda vez que antes no solo de la digitalización sino de los avances tecnológicos en su conjunto, se requería que el trabajador brinde en un espacio físico establecido por su empleador el servicio, sin embargo con los nuevos avances ya no resulta indispensable ello por cuanto cabe la posibilidad de que el servicio sea brindado desde cualquier lugar; esto va a depender de la naturaleza de la prestación evidentemente, produciéndose en algunas situaciones que los elementos que conforman la relación de trabajo no sean vislumbrados con claridad.

Por otro lado, se realizó antes una breve explicación a los jóvenes repartidores de la empresa Rappi respecto a la noción de pérdida del espacio en la digitalización así como a que se hace referencia con derechos labores. Así las cosas, los tres repartidores consideran que sí existe interferencia en el reconocimiento de derechos labores. A continuación cada uno de ellos manifestó el por qué asume tal postura:

1.-Repartidor Kevin Blas Olivitas:

Sí, considera que la digitalización contribuye para propiciar el surgimiento de tales esquemas de negocio en donde no se conoce a un empleador de forma directa, casi todo en su mayoría es manejado de forma virtual, a excepción de ciertos aspectos

como las charlas, la entrega de las mochilas; ello genera que no cuenten con derechos ni ningún tipo de protección.

2.-Repartidor Jorge Rojas Leysequía

Considera que la digitalización así como los avances tecnológicos son parte ya de la sociedad, que no es concebible una sociedad sin tecnológica. Sin embargo refiere que el no conocerse personalmente con la persona que determina las directrices bajo los cuales es brindado el servicio, hace que exista falta de empatía, y consecuentemente el servicio sea brindado en un ambiente de inseguridad. Asimismo manifiesta que la digitalización favorece que la empresa Rappi no se vea en la necesidad de personalizar o de establecer de manera directa un contrato con el prestador del servicio, ya que emplean técnicas que permite que varios prestadores suscritos se encuentren disponibles para proporcionar el mismo.

3.-Repartidor Sebastián González Eusebio

Sí, al existir la posibilidad de que el modelo de negocio este apoyado en la digitalización en gran parte del servicio hace que se pierda la necesidad de requerir los servicios de manera formal y particular, como ejemplo menciona a la empresa Rappi, casi todo en su gran mayoría es manejado mediante la plataforma, cuando quieres hacer un reclamo no sabes ni a que persona recurrir de forma exacta porque no se conoce a una persona que asuma el rol de gerente o que asuma responsabilidad frente a los inconvenientes suscitados en el desarrollo del servicio, si bien la tecnología y conjuntamente la digitalización generan novedades en la sociedad, por otra parte cuando permiten que los modelos de negocio sean creados en un escenario donde no existe regulación terminan por dificultar las cosas, prueba de ello es el caso de los que ofrecen el servicio de reparto no cuentan con ningún derecho, y para muchos Rappi es considerado como un trabajo y su fuente de ingreso principal.

Finalmente se puede apreciar, que tanto jueces como repartidores consideran que la pérdida del espacio en el empleo sí interfiere en el reconocimiento de los derechos laborales a un trabajador, al no hacer tan visible el cumplimiento de los elementos que se requieren para reconocer la existencia de una relación de trabajo.

Tabla 7. Flexibilización respecto a los elementos de dependencia y subordinación

2.- ¿Usted considera que la flexibilización respecto a los elementos de dependencia y subordinación en la digitalización dificulta el reconocimiento de una relación laboral?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Genera dificultad respecto al reconocimiento de una relación laboral	Sí	Sí	Sí
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

Los tres jueces entrevistados consideran que sí dificulta el reconocimiento de una relación laboral. A continuación, cada uno expresó el por qué en los siguientes términos:

1.- Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

Sí, pero hay que tener presente que el derecho laboral evoluciona; y, desde ya el año 2000 con la globalización, se ha ido novando las formas de subordinación, solo es un proceso de adaptación con los nuevos espacios digitales y las TICS que se vienen utilizando; pero todo ello obedece a un proceso de adaptación.

2.- Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García

De alguna forma sí, pero cabe precisar que el derecho laboral no se puede concebir de manera estática, dado que, todo va cambiando, van surgiendo nuevas formas de

prestación de servicios, apareciendo nuevos avances tecnológicos, todo va a depender del grado de flexibilidad respecto a estos elementos, que como bien se sabe son elementos determinantes dentro de una relación laboral.

3.-Juez Víctor Antonio Castillo León

Refiere que sí, porque el paradigma de subordinación se creó cuando no existía digitalización; es decir, cuando los trabajadores desempeñaban el cumplimiento de sus actividades bajo la supervisión directa por parte de su empleador en el interior de las fábricas, creándose así la normativa de protección para tales trabajadores en el escenario de una organización de producción industrial. En ese sentido si dificultaría, sin embargo, no imposibilitaría, debiendo tenerse que realizar una valoración exhaustiva respecto a las directrices y parámetros bajo los cuales es desarrollado la prestación del servicio.

Asimismo se realizó antes una breve explicación a los jóvenes repartidores de la empresa Rappi respecto al concepto de flexibilización así como de los elemento de dependencia y subordinación. Los tres repartidores consideran que sí dificulta el reconocimiento de una relación de trabajo. A continuación cada uno de ellos manifestó el por qué:

1.- Repartidor Kevin Blas Olivitas:

Manifestó que con los avances tecnológicos es inevitable que aparezcan nuevos esquemas de negocio, que si bien destaca la flexibilización en algunos aspectos de los servicios de reparto, considera que la plataforma es quien tiene el mayor control sobre la forma en que se lleva a cabo la prestación del servicio, no obstante lo que se consigna en sus términos y condiciones no resulta del todo veraz con lo que sucede en la realidad, en virtud a todo ello es que es de la opinión que el servicio prestado en la esfera de la digitalización si dificulta que se le reconozca la existencia de una relación laboral y por ende los derechos laborales que esta implica.

2.-Repartidor Jorge Rojas Sánchez:

Considera que la flexibilización con la que cuentan es solo en determinados aspectos, sin embargo, la empresa siempre vende la imagen de ser tu propio jefe, lo que hace creer a las personas que gozan con una flexibilización absoluta pero la realidad de las cosas no resulta así, la empresa en este caso la plataforma Rappi es la que tiene el mayor control respecto a la prestación del servicio que desarrollamos. Considera que el hecho de que el servicio sea diseñado de manera tal que se tenga que recurrir a una plataforma digital como el instrumento que permite la asignación de repartos, si dificulta que se conozca a un jefe directo, y por tanto que los servicios proporcionados cumplen con las características que requiere una relación de trabajo.

3.-Repartidor Sebastián González Eusebio:

Manifestó que sí, que el desarrollo de los avances tecnológicos ha propiciado que muchas empresas constituyan negocios de forma que no tengan que reconocer ningún tipo de derecho ni protección, porque no solo es la empresa Rappi sino también la empresa PedidosYa a la que anteriormente estuvo suscrito. Asimismo, manifestó que se exhibe la idea escoger tus propios horarios, ser tu propio jefe, sin embargo, la plataforma tiene gran control sobre la prestación del servicio que se realiza, pero tal control parece verse difuminado por manifestarse de forma digital.

En ese contexto, de las respuestas obtenidas se puede apreciar, que tanto jueces como repartidores consideran que la flexibilidad en cuanto a los elementos de dependencia y subordinación en la digitalización si dificulta de cierto modo el reconocimiento de una relación laboral, no obstante, no imposibilita. En tal sentido, se va a requerir un análisis minucioso de las circunstancias bajo las cuales es prestado el servicio.

Tabla 8. Vulneración del derecho a percibir una remuneración mínima de lo repartidores de la empresa Rappi en el Perú.

3.- ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho de los repartidores de la empresa Rappi en el Perú a percibir una remuneración mínima como contraprestación por sus labores prestadas?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Vulneración a percibir una remuneración mínima como contraprestación por la labor prestada	Sí	Sí	No
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de jueces consideran que sí se vulnera el derecho de los repartidores de la empresa Rappi a percibir una remuneración mínima. A continuación, cada uno expresó el por qué en los siguientes términos:

1.- Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

Primero hay que ver el grado de configuración de un contrato de trabajo; de allí deviene la tipología de contrato, cabe resaltar que en el caso de los repartidores resulta difícil ver la línea que marca la subordinación cuando tiene un margen de independencia en el ejercicio de sus funciones de repartidores, sin embargo, es un tema muy controversial por cuanto hay quienes sostienen que su independencia es solo una cuestión aparente, no obstante no existe regulación alguna. Como bien he manifestado es una problemática que requiere de un análisis muy detallado, y de llegar a determinarse que en la realidad efectivamente existe una relación de trabajo, evidentemente existiría una vulneración de dicho derecho sobre todo si se tiene en consideración que por el concepto de remuneración no solo se debe garantizar la subsistencia personal del trabajador sino incluso hasta la de su familia.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García

Aún no se ha determinado la existencia de una relación de trabajo, sin embargo, considero que independientemente de ello estos repartidores tienen el derecho a percibir una contraprestación suficiente y equivalente que les permita cubrir sus necesidades básicas y teniendo en consideración ello considero que si existe una

vulneración porque considero que lo perciben como compensación por sus servicios no es suficiente y más si se tiene en cuenta que tampoco es algo estable.

3.- Juez Víctor Antonio Castillo León

No podría asegurarte que existe una vulneración, porque sé que es un tema que se encuentra aún en debate, respecto a si tienen derechos o no estos prestadores de servicio, lo que sí podría sugerir es que el monto que perciban por el servicio de reparto tiene que ser un monto que coadyuve a sus necesidades.

1.-Repartidor Kevin Blas Olivitas

Refiere que sí. Comenta que a raíz de la pandemia del Covid19 se quedó sin trabajo y se registró en la plataforma Rappi para prestar los servicios de reparto en su moto. Actualmente el servicio de reparto es su única fuente de ingreso, le gustaría poder contar con un ingreso mensual. Respecto al pago por kilometraje que determina la plataforma, así como el porcentaje por el servicio de reparto, manifiesta que en su mayoría todos los usuarios pagan directamente por la plataforma, no tiene ninguna participación en la determinación del precio y el pago por parte de esta se realiza de forma semanal, sin embargo lo obtenido resulta insuficiente, que si ha continuado prestando sus servicios es por necesidad. Se conecta a la plataforma desde temprano con la esperanza de tener un buen día y se le asigne varios repartos, mencionando que la designación depende de varios criterios los mismos que han sido fijados por la plataforma.

2.-Repartidor Jorge Rojas Leysequía

Refiere que sí. Comenta que sí le gustaría que se le pudiera reconocer una remuneración mínima, los ingresos de las plataformas son muy alternos y no siempre son fijos. En ese sentido, un día puedes recibir muchas solicitudes de reparto y otros te puedes pasar sin ninguna solicitud, esos criterios los fija la plataforma, precisando que con la situación económica actual del país generada no solo por el Covid sino también por la incertidumbre jurídica el percibir una remuneración mínima por el desarrollo de la prestación prestada le generaría tranquilidad de alguna forma para solventar no solo sus gastos sino también la de sus hijos.

3.-Repartidor Sebastián González Eusebio

Manifestó que sí, que el hecho de poder contar con una remuneración mínima garantizaría que el servicio sea brindado teniendo un tipo de regulación, y que consecuentemente los repartidores se desarrollen en un ambiente de mayor seguridad sobre todo en el aspecto económico, porque con la plataforma nunca sabes con qué frecuencia vas a tener solicitudes para llevar a cabo el servicio, la remuneración percibida es muy variable e imprecisa.

Bajo ese margen, se puede apreciar que la mayoría de jueces considera que si existe una vulneración a percibir una remuneración mínima, y en el caso de los repartidores todos conciden en que si se les debería reconocer una remuneración mínima, para todos ellos Rappi representa su único y principal sustento considerandolo como un trabajo diario y permanente.

Tabla 9. Vulneración al derecho de una jornada laboral para los repartidores de la empresa Rappi en el Perú.

4.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a la jornada laboral que comprende las 8 horas a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Vulneración al reconocimiento de una jornada laboral	Sí	Sí	No
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de jueces consideran que sí se vulnera el derecho de los repartidores de la empresa Rappi a que se les establezca una jornada laboral . A continuación, cada uno expresó el por qué en los siguientes términos:

1.- Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

Lo idóneo es que estas empresas que se constituyen como plataformas digitales ofrezcan el servicio dentro de la formalidad. En ese sentido, considero que sí se les debe establecer un número mínimo de horas para tales repartidores, ello con la finalidad de evitar una sobrecarga para el trabajo y no carezcan en forma íntegra de todo tipo de protección.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García

Existe una vulneración en el aspecto en que al no estar regulado el número mínimo ni máximo de horas de prestación, pueden suscitarse situaciones en las que los repartidores con la finalidad de obtener mayores ingresos sobrepasen el número de horas idóneas, generando en consecuencia un exceso de desgaste físico, lo que implicaría un deterioro para su salud.

3.-Juez Víctor Antonio Castillo León

Refiere que no puede determinar que exista una vulneración ya que como manifestó no se ha determinado bajo que tipo de relación es que prestan sus servicios estos repartidores si bien resultaría favorable para los trabajadores que se les fije una jornada de trabajo se tiene que evaluar que tan conveniente e idóneo resultaría para la empresas que se constituyen mediante plataformas, vale decir que también se debe evaluar las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajador porque tampoco es aceptable que la empresa este obteniendo ingresos rentables en detrimento de las condiciones en que estos prestadores efectuan su prestación.

Repartidor 1: Kevin Blas Olivitas

Refiere que en un principio valoraba el cierto grado de flexibilidad que brindaba la plataforma Rappi, no obstante que le gustaría desempeñar sus funciones como cualquier otro trabajador, cumpliendo una jornada laboral, ello con el fin de que se le brinde algún tipo de protección y de generar mayores ingresos. Considera que el grado de flexibilidad resulta siendo más perjudicial que beneficioso por cuanto prestan el servicio en un escenario de inseguridad y desprotección

2.-Repartidor Jorge Rojas Leysequía

Sí, que no tendría inconveniente alguno en poder realizar el servicio de reparto durante 8 horas como un trabajo normal, si con ello se les va a poder brindar una mayor protección porque considera que el contexto en el que prestan los servicios son de mucha informalidad, pero actualmente se encuentra suscrito a la plataforma por ser el único medio mediante el cual recibe ingresos.

3.-Repartidor Sebastián González Eusebio

Expresa que sí, que incluso él ha venido prestando el servicio de reparto unas 6 horas aproximadamente, es su único sustento y que si se daría la oportunidad de que le sea fijado una jornada laboral, estaría de acuerdo porque eso es en un principio lo que él estaba buscando un trabajo estable y formal, sin embargo con la aparición de la pandemia todos sus planes se vieron paralizados y dificultados, pero si en el transcurso encuentra un trabajo formal, dejaría Rappi, lo que él busca es seguridad y tener ingresos fijos.

Así las cosas, se puede apreciar que la mayoría de jueces considera que sí existe una vulneración al reconocimiento de una jornada laboral que comprende las ocho horas de trabajo. Por su parte, los repartidores también manifiestan que el grado de flexibilidad con el que cuentan resulta más perjudicial que beneficioso, por lo que sí se les debería reconocer tal derecho, asimismo manifiestan que ellos buscan contar con un trabajo formal y estable.

Tabla 10. Vulneración al derecho a formar sindicatos a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú.

5.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a la sindicalización de la que dispone todo trabajador a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Vulneración el derecho a la sindicalización	Sí	Sí	No
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:

	Sí	Sí	Sí
--	----	----	----

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de jueces consideran que sí se vulnera el derecho a la sindicalización de los repartidores de la empresa Rappi. A continuación, cada uno expresó el por qué en los siguientes términos:

1.-Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

Sí, por las diferentes noticias tengo conocimiento de que existe quejas de estos prestadores de servicios relacionados a las condiciones en las que prestan el servicio así como a los bajos ingresos que perciben. En consecuencia resultaría idóneo que estos prestadores tengan representación para también poder hacer llegar sus disconformidades y sobretodo que sean escuchadas. Vale mencionar a su vez que independientemente de la categoría que los repartidores reciban , éstos deberían gozar del derecho a la libertad de asociación y por lo tanto, a la libertad sindical.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García:

En un principio la posibilidad del reconocimiento del derecho a la sindicalización para estos repartidores no resultaría tan sencillo por cuanto no existe el principio de cooperación entre ellos, es decir los repartidores no acuden de forma diaria a un ámbito físico que les permita interactuar, aunque cabe precisar que pese a ello con la existencia de las tecnologías se propicia la oportunidad de que se alcance ese principio haciendo uso de los medios tecnológicos. En ese contexto se debería evaluar su reconocimiento, especialmente si se toma en cuenta que este tipo de empresas va en crecimiento y con la finalidad de que el servicio sea prestado bajo las mejores condiciones.

3.-Juez Víctor Antonio Castillo León:

Si bien no puedo establecer si se da tal vulneración a ese derecho o no, sugiero que se investigue el tema más a profundidad, primero para determinar si se puede determinar tal relación laboral o no, debiendo precisar que lo importante es como se lleva la prestación del servicio en la realidad, esto es en base al principio de primacía de la realidad. Mi sugerencia es que se precisen bien las partes que intervienen en la

relación, cuál es el rol que cumple cada una de ellas y de acuerdo a eso ver si sería posible que estos prestadores se les reconozca tal derecho.

4.-Repartidor Kevin Blas Olivitas:

Refiere que sí, por cuanto considera necesario contar con representantes que hagan valer sus derechos para que mejoren las condiciones bajo las cuales el servicio es prestado. Adicionalmente a ello manifestó que los repartidores en su mayoría se encuentran en un grupo de whatsapp creado por uno de ellos, mediante el cual se comunican y se avisan cualquier asunto referente a la plataforma. Asimismo menciona que se producen situaciones en las cuales las plataformas cambia los términos y condiciones de manera intempestiva y que les genera perjuicio, no teniendo posibilidad alguna de reclamo y ante tal situación con la posibilidad de seguir generando ingresos es que aceptan tales condiciones.

5.-Repartidor Jorge Rojas Leysequía

Se le explico brevemente en que consiste el derecho de sindicalización, expresó que si y que constituiría una manera de hacer llegar las disconformidades en cuanto a los términos en cómo prestar el servicio no solo por parte de él sino de varios rappideros a la empresa, en este caso Rappi. Comenta un acontecimiento que paso hace poco, que demoró mas tiempo que el que había establecido la plataforma para la entrega del pedido, pero esto fue debido a que del lugar donde iba a recoger el pedido que era una hamburguesería estaba con muchos pedidos. Al llegar a la casa del usuario, éste enojado por la tardanza, no le quiso recibir el pedido y aún no había realizado el pago, generándose una discusión entre ambos. Finalmente el repartidor se tuvo que quedar con el pedido y al no haber depositado el dinero a la plataforma, esta le bloqueó el ingreso por dos días hasta que abonará el dinero correspondiente, y así como él varios trataron de comunicarse a una línea central de Rappi sin embargo no obtuvieron respuesta alguna. Si tuvieran la conformación de un sindicato, probablemente estas situaciones no ocurrirían y de ocurrir se trataría de buscar una solución imparcial, no solo en donde resulte ganador la plataforma.

3.Repartidor Sebastián González Eusebio

Manifestó que si, de esa manera ya no se cometerían tantas arbitrariedades por parte de la plataforma, quien ha ideado su forma de negocio de modo tal que tenga gran control sobre la forma de prestar el servicio, así como los precios, entre otras cosas, no teniendo la posibilidad alguna de que algún repartidor manifieste algún tipo de reclamo.

Se puede apreciar que la mayoría de jueces considera que si existe una vulneración al derecho de sindicalización. Por el lado de los repartidores manifestaron que también consideran que se les debería reconocer tal derecho porque muchas veces se han presentado situaciones de conflicto no solo con los usuarios que requieren el servicio sino también con el establecimiento que se encarga de proporcionar el producto no teniendo ningún respaldo oportuno ni adecuado por parte de la plataforma.

Tabla 11. Vulneración al derecho de seguridad social

6.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho de seguridad social a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Vulneración del derecho de seguridad social	Sí	Sí	No
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de jueces consideran que sí se vulnera el derecho a contar con un seguro en los supuestos de accidente y enfermedad. A continuación cada uno manifestó el por qué en los siguientes términos.

1.- Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

De cierto modo considero que sí . Ello en virtud a la naturaleza de la prestación y al riesgo constante al que están expuesto los prestadores en este tipo de plataformas. Si bien es cierto se hizo más notorio con la presencia del Covid19, estos prestadores

desde un principio ya estaban expuestos. Sumado a ello manifiesta que tiene conocimiento de noticias respecto a que prestadores de distintas plataformas como Rappi, Glovo han sufrido accidentes mientras se encontraban prestando el servicio, se cuestiona asimismo a quién le correspondería asumir los gastos derivados en este caso, siendo interrogantes que es necesario analizar y evaluar, con la finalidad de no dejar desprotegido a tales repartidores.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García:

Sí, es totalmente necesario que estos trabajadores tengan ese servicio, su actividad se basa básicamente en transitar en su vehículo al lugar donde le sea requerido el pedido. He visto a chicos transitar en motos y bicicletas, en el caso del primer supuesto supongo que cuentan con una póliza de seguros pero en el segundo caso desconozco como es que cubren el monto por los daños.

3.- Juez Víctor Antonio Castillo León:

Es básico contar con un seguro, habría que evaluar mediante qué vía cabría esta posibilidad para tales repartidores.

4.-Repartidor Kevin Blas Olivitas:

Sí, felizmente hasta la fecha yo no he sufrido ningún tipo de accidente, pero tengo compañeros que han sufrido accidentes, sin embargo te comunicas a un número que ha establecido la plataforma y no responden de forma inmediata, lo que te cubre es mínimo. Por ejemplo, para esto del Covid19, te hacían firmar de manera semanal una declaración jurada que no estabas contagiado, sin embargo la empresa no te proporcionaba las pruebas, solamente unas cuantas mascarillas, es decir, era un saludo a la bandera.

5.-Repartidor Jorge Rojas Leysequía:

Sí, considero que Rappi debe propiciar a los repartidores un seguro de trabajo y salud por ser la misma naturaleza de la prestación peligrosa al estar constantemente expuestos a sufrir un accidente de tránsito.

6.-Repartidor Sebastián González Eusebio

Sí, cuando el virus de la Covid19 estuvo en su mayor incremento de contagios, los repartidores tuvimos la posibilidad de continuar prestando el servicio, situación que indudablemente era una exposición permanente, no contando con un seguro que cubra en caso de contraer el virus. Sumado a ello, cabe siempre la probabilidad de sufrir un accidente de tránsito y el hecho de no contar con un seguro por parte de la plataforma, hace que el escenario bajo el cual brindamos el servicio sea muy precario.

De lo antes expuesto se puede apreciar que la mayoría de jueces considera que si existe una vulneración al derecho de contar con un seguro de trabajo y de salud, esto es sobretodo por la naturaleza de la prestación del servicio que constantemente los repartidores se encuentran expuestos a sufrir cualquier tipo de accidente. En el caso de los repartidores, manifestaron que si bien en la plataforma existe un número para comunicarse en caso de emergencias, este es un saludo a la bandera por cuanto no obtienen respuesta alguna por parte de la plataforma.

Tabla 12. Vulneración al derecho a gozar de vacaciones para los repartidores de la empresa Rappi en el Perú.

7.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a percibir vacaciones a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Vulneración el derecho a contar con un seguro en caso de accidentes y enfermedad	Sí	Sí	No
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

1.-Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

Se tendría que evaluar la configuración del contrato de trabajo, pero al no existir tal no resulta una tarea sencilla. Es un tema bastante interesante y a la vez complicado. El derecho a percibir vacaciones va a estar condicionado al reconocimiento de una relación laboral, de darse tal panorama evidentemente se le estaría vulnerando el reconocimiento de su derecho.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García

Considero que es necesario contar con una regulación. He tenido la oportunidad de leer el Informe elaborado por el Grupo de Trabajo creado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú respecto a la labor efectuada por personas que desempeñan el servicio de delivery y/o reparto mediante plataformas digitales y teniendo como base las encuestas obtenidas, de las cuales se demuestra que las horas que llevan a cabo tal servicio los repartidores excede el mínimo de horas, y bajo esa premisa considero que sí existe una vulneración a el reconocimiento de tal derecho porque como toda persona que desempeña una actividad requiere tener un descanso que le permita recuperar el desgaste tanto físico como mental y le permita continuar con sus actividades.

3.-Víctor Antonio Castillo León

Tal vulneración va a estar supeditado a la determinación de la existencia de una relación laboral o no.

4.-Repartidor Kevin Blas Olivitas:

El servicio de reparto que realiza por medio de la plataforma digital Rappi, es su principal y único sustento, considerándolo como un trabajo, al cual se conecta de forma permanente; en ese sentido si le gustaría gozar de ese derecho porque en la actualidad no dispone de ninguna protección ni reconocimiento de algún derecho.

5.-Repartidor Jorge Rojas Leysequías:

Sí, expreso que que quizás no es el caso de todos, pero en su gran mayoría los que están suscritos a la plataforma, el servicio de reparto es considerado como una actividad laboral, por cuanto lo desarrollande manera continua y permanente. La “flexibilidad” limitada que presenta Rappi es porque así se ajusta al sistema de

negocio no porque realmente el repartidor valore prestar un servicio que se caracteriza por ser inseguro e inestable.

6.-Repartidor Sebastián González Eusebio:

Sí. El repartidor manifestó que viene prestando sus servicios desde el año 2019, al inicio solo era como un oportunidad para generar ingreso extra, que tenía planeado seguir buscando un trabajo rentable y permanente, no obstante con la llegada de la pandemia tuvo que continuar prestando los servicios en la plataforma Rappi, que si bien es cierto él tiene la posibilidad de no conectarse a la plataforma para recibir repartos, ello en realidad le termina resultando perjudicial porque luego ya no le asignan pedidos con tanta frecuencia por ende sus ingresos disminuyen, en tal extremo su conexión a la plataforma es de forma permanente y que pese a ello no goza del derecho a tener vacaciones.

De las respuestas antes obtenidas se puede apreciar que la mayoría de jueces considera que si existe una vulneración al derecho de gozar de vacaciones. En el caso de los repartidores, manifestaron que sí consideran una vulneración a tal derecho sobretodo si se tiene en consideración que prestan el servicio de forma continua y permanente.

Tabla 13. Vulneración al derecho de percibir gratificaciones

8.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a percibir gratificaciones a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Vulneración del derecho a percibir gratificaciones	Sí	Sí	No
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

1.-Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

El derecho a percibir gratificaciones como se sabe le corresponde a todo trabajador en los meses de Julio y Diciembre de cada año, de determinarse que estos repartidores desarrollan sus funciones en el marco de una relación laboral, evidentemente existiría una vulneración.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García:

Como todo trabajador que se encuentra prestando servicios dentro de una relación laboral, le correspondería el derecho a percibir gratificaciones; tal y como lo está determinado por la normativa laboral.

3.-Víctor Antonio Castillo León:

Refirió que tal vulneración va a depender de que se llegue a comprobar verdaderamente que estos repartidores prestan el servicio cumpliendo los requisitos que requiere una relación laboral para que sea configurada como tal.

A todos los repartidores se les explicó brevemente en que consiste el derecho a percibir gratificaciones, sus respuestas se consignan en los siguientes párrafos

4.-Repartidor Kevin Blas Olivitas:

Manifesto que sí, sin embargo la empresa no los considera como trabajadores en planilla en tal sentido no cabe la posibilidad de reclamar tal derecho, debiendo aceptar prestar el servicio bajo los términos y condiciones que Rappi establece para poder obtener algún tipo de ingreso.

5.-Repartidor Jorge Rojas Leysequía

Refirió que sí, toda vez que realiza el servicio de reparto como un trabajo permanente, no obstante la empresa no toma en consideración ello y no les reconocen ningún derecho, logrando obtener mayores ganancias a costas de que el servicio sea brindado en un escenario inseguro.

6.- Repartidor Sebastián González Eusebio

Manifesto que sí, que se le debe reconocer también este derecho. Asimismo refirió que considera que la plataforma digital se enmarca dentro de este forma de

organización con aras de no aplicar la ley correspondiente y consecuentemente evitar los costos que acarrea el reconocimiento de tales derechos.

Tabla 14. Vulneración al derecho de percibir compensación por tiempo de servicios.

9.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a percibir compensación por tiempo de servicios a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

PREGUNTA 1:	Jueza 1:	Jueza 2:	Juez 3:
Vulneración al derecho a recibir compensación por tiempo de servicios	Sí	Sí	No
	Repartidor 1:	Repartidor 2:	Repartidor 3:
	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

1.-Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza:

Refirió que al igual que precisó en el la pregunta anterior; es decir, de determinarse que el escenario bajo las cuales se prestan las actividades de reparto y/o mensajería cumplen con los requerimientos que la normativa laboral exige para el reconocimiento de una relación laboral, la vulneración resultaría evidente.

2.-Jueza Silvia Elizabeth Meléndez García:

Refirió que tal vulneración va a estar supeditada a la existencia de la relación laboral y de comprobarse la misma sin lugar a dudas el trabajo estaría siendo prestado vulnerando los derechos que le corresponderían por ley a los repartidores. Tiene desconocimiento cómo funciona en el caso de los repartidores, si son desconectados o se prescinde de los servicios por alguna causal en específica o a simple criterio de la plataforma, pues no se debe olvidar que uno de las finalidades de la CTS es justamente como beneficio social de previsión, que se le otorga a aquellos trabajadores dentro del régimen privado que cumplen una jornada mínima de cuatro horas para cubrir las eventualidades que provoca la extinción de una relación de trabajo.

3.-Víctor Antonio Castillo León:

Recomienda que se lleve a cabo un análisis exhaustivo respecto a la problemática vertida, quizás se pueda contar con Informes emitidos por el Ministerio de Trabajo o instituciones afines que permitan dar a conocer un panorama más claro, y de darse el caso llegar a definir si a estos repartidores se les estaría vulnerado los derechos que a cualquier trabajador que presta una relación laboral le corresponde.

4.-Repartidor Kevin Blas Olivitas:

Manifestó que en el caso de las plataformas tampoco cuentan con tal derecho y que si considera que existe una vulneración , que ya lleva aproximadamente un año suscrito para proporcionar el servicio de reparto, sin embargo no cuenta con ningún beneficio. Expresó además que la plataforma ha ideado su organización de forma que resulte complejo visualizar que desarrollan una relación de trabajo como cualquier otro trabajador, un claro ejemplo de ello es que ha redactado sus términos y condiciones de forma que quede consignado que cuentan con una total libertad, situación que no resulta cierta, además de ello en ninguno de sus numerales hace referencia a una extinción de un vínculo de trabajo, por el contrario precisa que se trata de repartidores con total independencia, sin embargo en todo sentido están de algún modo supervisados y/o supeditados a lo que determine la plataforma, teniendo incluso la potestad ésta última de desconectarlos cuando lo considere necesario.

5.-Repartidor Jorge Rojas Leysequía

Refirió que sí, que tiene plena seguridad que no es el único en el que encuentra al servicio de reparto y/o mensajería como su única fuente de ingresos y que lo considera como un trabajo ; por tanto si se le está vulnerando tal derecho; es más es de la opinión que es importante que se le reconozca porque de alguna forma el hecho de recibir una compensación por tiempo de servicio frenaría de cierto modo a que las plataformas sigan desconectando teniendo como base solo sus criterios.

6.- Repartidor Sebastián González Eusebio:

Manifestó que sí, que considera que se le debería reconocer tal beneficio laboral sobretodo si se tiene en consideración las eventuales contingencias de ser desconectado intempestivamente de la plataforma.

Capítulo V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resultado 1: Evaluar la digitalización del empleo en el Perú

En el primer resultado respecto a evaluar la digitalización del empleo en el Perú, se realizó una entrevista cuyos resultados por parte de los tres jueces especializados en materia de trabajo y tres repartidores que proporcionan sus servicios mediante la plataforma Rappi, afirman que la digitalización en el empleo si entorpece en el reconocimiento de derechos laborales al trabajador, por cuanto con la digitalización se propician nuevas formas de negocio, en los que no resulta del todo evidente la presencia de los elementos que conforman una relación de trabajo; adicionalmente a ello antes que surgiera el fenómeno de la digitalización se requería que el trabajador desempeñe sus servicios en un lugar establecido por su empleador, justamente en ese panorama empresarial-industrial es que se crea las condiciones, protecciones y derechos concebidos al trabajador, sin embargo con el fenómeno de la digitalización tal situación ya no resulta indispensable, pudiendo ser el servicio brindado a distancia o sin que se requiera contar con un lugar específico. Conjuntamente con ello, la digitalización propicia una mayor flexibilización respecto a los elementos de dependencia y subordinación en el marco de los nuevos modelos de negocio que dificultan el reconocimiento de una relación laboral al no ser vislumbrados con claridad, sin embargo si bien es cierto dificulta no imposibilita, tal afirmación coincide con lo manifestado por el autor Todolí Signes (2015) quien menciona que la dependencia y subordinación se ha venido flexibilizando y adecuándose a las innovadoras formas de trabajo y pese a la continúa flexibilización de la misma, esta

no se desvirtúa y es posible de ser delimitada como una pertenencia al ámbito rector y disciplinario por parte de la empresa.

De igual manera, concuerda con lo expresado por la autora Suarez Corujo (2018) cuando comenta que en el escenario digital, la convencional subordinación por parte del trabajador a la organización empresarial se aplica de un modo distinto, posiblemente muy diversos, aunque eso no implica que sea obligatoriamente menos eficiente. El innovador rol efectuado por clientes o por terceros en este ámbito con su repercusión en la reputación digital del trabajador, es una cuestión importante a tener en consideración.

También se encuentra la investigación realizada por la autora Teresita del Niño Jesús Ramírez Mendoza (2020) denominada la digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación de trabajo: El caso particular de los repartidores de plataformas digitales, en donde la autora adopta la teoría del jurista Cruz Villalón, en el sentido que dentro del proceso actual de irrupción de la digitalización del empleo, han surgido diversas interrogantes en relación a la funcionalidad de la norma laboral para abordar las nuevas realidades tecnológicas, teniendo que redefinir primero las dimensiones de la era de la digitalización con la finalidad de poder determinar la existencia de una relación laboral bajo una mirada más acorde con los nuevos cambios tecnológicos que se han venido propiciando.

Resultado 2: Analizar la vulneración de los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú

En el segundo resultado en relación a analizar la vulneración de los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú, los jueces en su mayoría manifestaron que es un tema donde existe mucha controversia, incluso hay jurisprudencia en otros países donde se ha reconocido la existencia de un vínculo laboral entre plataformas y repartidores. En ese sentido y de comprobarse realmente en base al principio de primacía de la realidad que el servicio que proporcionan es bajo el marco de una relación laboral aun cuando no medie contrato de por medio, o bajo el análisis en conjunto de varios indicios, que permitan determinar que se

cumplen los elementos que requiere las relaciones laborales, efectivamente existiría una vulneración a derechos que por ley les correspondería, ello coincide con lo manifestado por el autor Todolí (2019) quien refiere es necesario identificar nuevos instrumentos que faculten delimitar adecuadamente a los sujetos que requieren de amparo y salvaguarda, pese a que las modalidades organizativas se hayan modificado. Estos instrumentos es lo que el autor denomina nuevos indicios de digitalización y que están vinculados al fenómeno de la digitalización.

Sumado a ello, los jueces manifestaron que por la naturaleza de la prestación uno de los derechos básicos y esenciales con los que estos repartidores tendrían que contar es con el derecho a un seguro, toda vez que se encuentran constantemente expuestos a sufrir cualquier tipo de accidente y que este cubra efectivamente los gastos derivados del accidente, ello coincide con lo expresado por el autor Drahokoupil citado por García & Javier (2020) quien manifiesta que es necesario crear nuevas condiciones regulatorias para los trabajadores que se desempeñen mediante las plataformas. Asimismo refiere que por ley se debe salvaguardar el derecho de estos trabajadores a constituir sindicatos, además de fomentar la protección de los trabajadores en las situaciones donde las cuentas sean desactivadas injustamente y dar cumplimiento a los estándares mínimos de seguridad con los que deben contar este tipo de trabajadores.

Sumado a ello, se encuentra la investigación de Mela Campos (2019) donde llegó a la conclusión de que la generación del empleo por medio de las plataformas digitales debe ser percibida como una iniciativa innovadora, sin embargo conlleva a la vulneración de derechos de los trabajadores de estas plataformas digitales, puesto que en términos generales, no se les garantiza aspectos como el salario mínimo, seguridad social, prestaciones, horarios, entre otros; problemática que surge en razón de la forma en como algunos empleadores contratan personal a través de las plataformas digitales sin dar cumplimiento a las condiciones mínimas laborales de cualquier trabajador.

Adicionalmente a ello, manifiesta que resulta evidente que las relaciones laborales que surgen entre los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales y sus operarios carecen de regulación al no acatar las reglas y los parámetros establecidos bajo los cuales deben operar en el ámbito laboral, lo que indica que el legislador y el

Estado deben contemplar una norma que permita en primera medida proteger a los trabajadores que hacen parte de esta modalidad laboral, medida que indique si la relación laboral que se desprende puede encajar en un contrato de trabajo o si por el contrario debe catalogarse en otro tipo de relación laboral, sea cual sea la naturaleza que se le designe, en inminente tener claro dos puntos, a saber, que los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales son un impulso a la economía y brindan progreso al país, en segundo lugar, este impulso no puede socavar los derechos laborales que le asisten a todo trabajador, toda vez que no se puede someter a los trabajadores a un retraso en las condiciones mínimas laborales que se presenciaban hace décadas, la innovación tecnológica es un camino económico que se debe explorar y en virtud a ello las diferentes leyes que correspondan.

Resultado 3: Comparar el tratamiento normativo en legislaciones extranjeras brindado a los repartidores de plataformas digitales

Tabla 15. tratamiento normativo en legislaciones extranjeras brindado a los repartidores de plataformas digitales

ESPAÑA:	ARGENTINA:	FRANCIA:
<p>REAL DECRETO-LEY 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el estatuto de los trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.</p> <p>Artículo único: Modificación del texto refundido de la Ley del</p>	<p>LEY N° 6314: Ley que regula el servicio de mensajería urbana y reparto a domicilio de sustancias alimenticias dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o desde ésta hacia jurisdicción extraña.</p> <p>Los Operadores de plataforma digital de oferta y</p>	<p>LEY 1088-2016: Relativa al Trabajo, modernización del diálogo social y el aseguramiento de las carreras profesionales”.</p> <p>Esta ley en su artículo 60 establece que los trabajadores con una relación técnica o económica de dependencia</p>

<p>Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.</p> <p>El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:</p> <p>Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:</p> <p>«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»</p> <p>Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción:</p> <p>«Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las</p>	<p>demanda, los prestadores de servicios y los repartidores y/o mensajeros deberán solicitar la inscripción en el "Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias" (RUTRAMUR).</p> <p>Los Operadores de plataforma digital de Oferta y Demanda y los Prestadores del servicio deberán proveer, durante todo el tiempo que estén disponibles para ejecutar el servicio, los seguros detallados a continuación a los Repartidores y/o Mensajeros que desarrollen el servicio según corresponda.</p> <p>a) Seguro de Accidentes de Trabajo: Aseguradora de Riesgos de Trabajo, (Ley Nacional N° 24.457, o la que en un futuro la reemplace) cubre a cada Repartidor y/o Mensajero habilitado dependiente de un titular de la habilitación que preste el Servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a</p>	<p>con una plataforma digital, pueden beneficiarse de seguro de riesgos laborales, educación continua, evaluación de la calidad de sus condiciones de trabajo, así como de constituir y participar de sindicatos laborales sin ser penalizados por ello.</p>
---	---	--

<p>plataformas digitales de reparto.</p> <p>Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.</p>	<p>Domicilio de Sustancias Alimenticias. La póliza deberá expresar que la cobertura procede con independencia de la unidad afectada al servicio que aquél conduzca, por una suma igual o mayor al límite establecido por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo o quien en el futuro la reemplace.</p> <p>b) Seguro de Vida Obligatorio: Cubre a cada Mensajero y/o Repartidor dependiente del titular de habilitación que desarrolle el servicio, por una suma de cobertura igual o mayor al límite establecida por la Superintendencia de Seguros de la Nación o quien en el futuro la reemplace.</p> <p>c) Seguro de Responsabilidad Civil: Cubre los riesgos de lesiones o muertes de terceras personas y por daños a bienes de terceros, por una suma de cobertura igual o mayor al límite establecido por la Superintendencia de</p>	
---	---	--

	<p>Seguros de la Nación o quien en el futuro la reemplace.</p> <p>d) Seguro de Accidentes Personales: Debe cubrir, como mínimo, los riesgos de fallecimiento accidental e incapacidad total y/o parcial permanente, como así también las erogaciones en que se incurran por asistencia médica y/o farmacéutica de los mensajeros y/o repartidores habilitados a prestar el servicio y los gastos de sepelio, por una suma de cobertura igual o mayor al límite establecido por la Superintendencia de Seguros de la Nación o quien en el futuro la reemplace. Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la Autoridad de Aplicación podrá fijar montos mínimos de cobertura superiores a aquellos límites establecidos por la Superintendencia de Seguros de la Nación. Asimismo, podrá exigir la actualización y/o modificación de las condiciones de las coberturas, de las sumas</p>	
--	--	--

	<p>aseguradas y de las condiciones y riesgos asumidos en las pólizas en caso de considerarlo necesario para una mejor prestación del servicio y para garantizar la seguridad de los mensajeros y/o repartidores habilitados y del resto de los ciudadanos.</p>	
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

En el tercer resultado respecto a comparar la legislación extranjera sobre los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales, del cuadro comparativo antes consignado se determina que en el caso del país de España se ha establecido en el año 2020 la figura de la presunción de laboralidad para aquellas personas trabajadores que realicen servicios de reparto y distribución de productos de consumo o mercancías por parte de empleadoras que hacen uso de las facultades empresariales consistentes en la organización, dirección y control ya sea de forma directa u indirecta o de darse el caso de manera implícita, todo ello por medio de la gestión algorítmica del servicio o en base de las condiciones de trabajo, por medio de una plataforma digital. Sumado a ello, se estableció la obligación que tendrá la empresa de dar conocimiento respecto a los parámetros, directrices e instrucciones que se fundamentaran los algoritmos y que pueden tener repercusión en las condiciones bajo las cuales se desarrolla el servicio.

Por otro lado, en el caso del país Argentina mediante Ley N° 6314, que se encarga de la regulación de mensajería urbana y reparto a domicilio de sustancias alimentarias, se reconoce la obligación por parte de los operadores de las plataformas digitales de que los repartidores y/o mensajeros brinden el servicio contando con diferentes seguros tales como: Seguro de Accidentes de Trabajo, Seguro de Vida Obligatorio, Seguro de Responsabilidad Civil y finalmente el seguro de accidentes personales,

según corresponda. En ese sentido es posible vislumbrar que en dicho país los repartidores al menos cuentan con diversos seguros, situación que no sucede en el país y que conlleva a que las condiciones bajo las cuales el servicio sea prestado sean precarias e inseguras.

Y finalmente en el país de Francia mediante Ley N° 1088 del año 2016 se estableció que aquellos trabajadores que tengan una relación económica de dependencia con una plataforma digitales, les corresponde un seguro que cubra en caso de sufrir algún tipo de riesgo laboral así como la conformación de distintos sindicatos, sin que por tal motivo reciban alguna penalización por parte de la plataforma.

CONCLUSIONES:

PRIMERA: De la presente investigación se concluye que la digitalización si afecta que se le reconozcan derechos laborales a los repartidores especialmente a los de la empresa Rappi, en el sentido de que al enmarcarse erróneamente en un escenario de la economía colaborativa, busca posicionarse en zonas grises del derecho, no solo posibilitando sino a su vez propiciando que tales repartidores efectúen el servicio en un escenario caracterizado por la inseguridad e inestabilidad laboral.

SEGUNDA: Después de haber estudiado la figura de la digitalización del empleo dentro de las plataformas digitales, específicamente en la plataforma Rappi y si en ella convergen los elementos que conforman una relación laboral y por ende tales repartidores deben ser merecederos del reconocimiento de derechos laborales, se puede concluir que es un tema bastante debatido no solo en el país sino a nivel mundial. Asimismo con la doctrina estudiada, es posible determinar que existen indicios que confirman la existencia de una relación laboral; teniendo en consideración ello y con la finalidad de que este tipo de actividad goce de protección y regulación es que se le debe reconocer tal relación y por ende los derechos laborales que ella comprende como son : derecho a una remuneración mínima, derecho a una jornada laboral, derecho a la sindicalización, entre otros.

SEGUNDA: Al haber analizado la legislación extranjera en países como España, Argentina y Francia, se concluye que, en tales países, se puede vislumbrar avances normativos respecto a las actividades de

reparto y/o mensajería, como la inclusión de la figura de presunción de laboralidad; reconocimiento de diferentes seguros y la posibilidad de conformar sindicatos sin que tal situación ocasione una penalización por parte de la plataforma

RECOMENDACIONES:

- 1) Se recomienda aprobar una normativa legislativa que reconozca derechos laborales a los repartidores, ello para evitar de que sigan prestando los servicios en una situación de desprotección. En ese sentido, con tal regulación se evitara que estas empresas busquen posicionarse en zonas grises del Derecho y los repartidores estarán respaldados dentro de un marco jurídico seguro.
- 2) Resulta necesaria establecer una regulación para los repartidores que prestan este tipo de servicio, que como ha quedado evidenciado y demostrado se ha incrementado con la aparición de la Covid19, ello con el propósito de garantizar no solamente los derechos de tales prestadores sino que de alguna manera también la de los usuarios que solicitan tal servicio; en el sentido de que al existir una regulación se coadyuvara a garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en la ejecución de su prestación.

BIBLIOGRAFÍA

Universidad Nacional de Valencia. (23 de Marzo de 2021). *Ciencia y Tecnología*. Obtenido de Por qué es importante la ciberseguridad: <https://www.universidadviu.com/pe/actualidad/nuestros-expertos/por-que-es-importante-la-ciberseguridad>

Agote, R. (2017). On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral. *IUSLABOR* 01, 18. Obtenido de https://www.upf.edu/documents/3885005/8337152/Ruben_Agote.pdf/71484e3b-703b-00d2-d6c2-fc2771db6bc6

Aparco Fernández, R., Canchaya Esteban, J. A., Murillo García, A. S., & Robles Luna, A. (12 de Enero de 2021). Modelo de Implementación del Proceso de Emisión de Grados y Títulos Digitales mediante el uso de la Tecnología Blockchain en Universidades de Lima Metropolitana. Lima, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2161/2021_MATP_18-2_08_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Araguez Valenzuela, L. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo* , Vol 5 n° 1, 27. Obtenido de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/458/613

Arroyo Espinoza, E. E., & Najar Becerra, C. A. (2020). Implicancias laborales y tributarias de la economía colaborativa en las plataformas digitales que prestan servicios en Perú. Tacna. Obtenido de https://repositorio.epneumann.edu.pe/bitstream/handle/EPNEUMANN/199/TRAB_AJO_DE_INV_MDE_ARROYO_EDWARD_NAJAR_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Artavia Jimenez, M. L. (2020). *Trabajo y precariedad en tiempos de crisis: El caso de choferes y transportadores de plataformas Digitales en Costa Rica*. Costa Rica. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

Auvergnon, P. (18 de Octubre de 2016). Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista de Derecho Social y Empresa* N°06, 18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813338>

Bensusán, G. (2017). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. En B. Gabriela, W. Eichhorst, & J. M. Rodríguez, *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones* (pág. 191). Copyright © Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42539/1/S1700870_es.pdf

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del Trabajo¿Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital?* OIT. Ginebra: Copyright. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Berjón Fernández, O. (2018). Economía colaborativa: Nuevos modelos de trabajo. Sueño o pesadilla. De León, España. Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10791/Berj%F3n%20Fern%E1ndez,%20%D3scar.pdf?sequence=1>

Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima, Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1128.%20Lecciones%20de%20derecho%20del%20trabajo.pdf>

Boza Pró, G., & Briones Zegarra, J. (2021). Nuevas Formas de Trabajo e Indicios de laboralidad a propósito del trabajo personal prestado a través de las plataformas digitales. *Revista Laborem* N° 24-2021, 32. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/laborem24.pdf>

Buenadicha, C., Cañigüeral, B. A., & De León, I. L. (2017). *Retos y posibilidades de la economía colaborativa en América Latina y el caribe*. Copyright. Obtenido

de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Retos-y-posibilidades-de-la-econom%C3%ADa-colaborativa-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>

Business Empresarial. (2018). Obtenido de <http://www.businessempresarial.com.pe/rappi-llega-a-peru-de-la-mano-de-diloo/>

Canessa Montejo, M. F. (2021). El Mundo del Trabajo en las Plataformas Digitales: Una aproximación desde el Derecho Laboral. *Revista LABOREM* N° 24-2021, 646. Obtenido de <https://www.sptdss.org.pe/sites/default/files/libros/laborem24.pdf>

Carballo Mena, C. A. (Junio de 2019). Vestigios del trabajo dependiente a propósito del escrutinio judicial de Uber Technologies, Inc. y Dynamex Operations West, Inc. *Revista latinoamericana de derecho social*, 22. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13142>

Carrión Chulluncuy, J., & Fernández Dávila, R. T. (30 de Abril de 2020). Las nuevas formas laborales en la economía del precariado- El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi; Uber Eats y Glovo. *Revista URP*, 10. doi:<https://doi.org/10.31381/pluriversidad.v0i5.3208>

Casación Laboral N° 9483 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de La República 30 de Setiembre de 2012). Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/619bde80427978f4a257af5fde5b89d6/9483-2012_ok.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=619bde80427978f4a257af5fde5b89d6

Casación Laboral N°14440-2013 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República 29 de Setiembre de 2014).

Casación Laboral N°608 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ,Corte Suprema de Justicia de la República 03 de Octubre de 2017).

Casino, F. (31 de Enero de 2020). *Cuando la suerte llama a tu puerta : La historia de Rappi , o de una empresa que nació de un buzón de sugerencias*. Obtenido de <https://www.iproup.com/economia-digital/10801-la-historia-de-rappi-la-empresa-que-revoluciono-el-delivery>

Caso N° 00061/2019 (Juzgado de lo Social 20 de Febrero de 2019). Obtenido de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/8d482f14fddaf61184b8072b28c6b92a8f71fdf54082c6e8>

Caso N° 0011359-34.2016.5.03.0112 (Juzgado 33 de Trabajo de Belo Horizonte 13 de Febrero de 2017). Obtenido de <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2017/juiz-da-jt-de-minas-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-que-atendia-pelo-aplicativo-13-02-2017-23-26-ac>s

CED-0012-000249/2020, CED-0012-000249/2020 (Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1 Turno 3 de Junio de 2020). Obtenido de <http://hugobarrettooghione.blogspot.com/2020/06/los-choferes-de-uber-son-trabajadores.html>

Cedrola Spremolla, G. (2017). El Trabajo en la era Digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*(31), 103-1023. Obtenido de <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>

Cedrola Spremolla, G. (2020). Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, 8(1), 5-49. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306913>

CEPAL. (Mayo de 2019). "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral".

Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 20 (LC/TS.2019/31)(20), 46.
Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf

CEPAL. (2020). *Enfrentar los efectos cada vez mayores del Covid-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45782/4/S2000471_es.pdf

Comisión Europea. (2 de Junio de 2016). *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Obtenido de *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>

Concepción Rol IC 395-220 PedidosYa, 395-2020 (Juzgado de Letras de Trabajo de Chile 05 de Octubre de 2020). Obtenido de <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2020/10/Sentencia-Chile.-Relacion-Laboral-PedidosYa.pdf>

Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima, Lima, Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-16015. Obtenido de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf

Cruz Villalón, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Dialnet*, 13-47. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552388>

Daugareilh, I., Degryse, C., & Pochet, P. (2019). *The platform economy and social*. Brusela: Publisher ETUI aisbl, Brussels.

De Stefano, V. (2016). *La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social*. Obtenido de <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/048747GygEconomyCambios.pdf>

Decreto Supremo N° 013-2006-TR. (07 de Julio de 2006). *Infopublic*. Obtenido de <https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-supremo-013-2006-tr>

Decreto Supremo N° 066-2011-PCM. (26 de Julio de 2011). Aprueban el "Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú, La Agenda Digital Peruana 2.0". Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://portal.mtc.gob.pe/comunicaciones/tic/documentos/agendadigital20.pdf>

Del Bono, A. (Agosto de 2020). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de sociología*(21), 14. Obtenido de <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11631>

Del Vecchio, J., Paternina, F., & Henríquez, C. (25 de Junio de 2015). La computación en la nube: un modelo para el desarrollo de las empresas. *Prospect*, 13(2), 81-87. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rp.v13i2.490>

Desnaturalización de contrato y otro, Casación Laboral N°608-2017-Lima (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República 3 de Octubre de 2017). Obtenido de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas608-2017Lima.pdf>

Dinegro Martínez, A. (2020). Capitalismo de plataformas: Mi jefe es una app. *Espiral, Revista de geografías y Ciencias Sociales* 2(3), 2(3), 123-131. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/espiral.v2i3.18452>

Dinegro Martínez, A. (2020). *El Mercado Laboral Peruano y las plataformas de delivery ¿Qué dicen los derechos laborales?* Lima. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

Dinegro Martínez, A. (2021). *Delivery y empleo : Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales Caso Lima-Perú*. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2021. Obtenido de https://www.academia.edu/48849220/_Delivery_y_Empleo_Diagn%C3%B3stico_s

obre_las_condiciones_laborales_en_las_plataformas_digitales_Caso_Lima_Per%
C3%BA_

DOUGLAS O'CONNOR, et al., C-13-3826 EMC (Tribunal de Distrito de los Estados Unidos-Distrito Norte de California 11 de Marzo de 2015). Obtenido de <https://skift.com/wp-content/uploads/2015/07/OConnor-v.-Uber-Technologies.pdf>

Dynamex Operations West, Inc v Superior Court, S222732 DYNAMEX OPERATIONS WEST, (Tribunal Superior del Condado de los Ángeles 30 de Abril de 2018). Obtenido de <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

El Comercio. (11 de Enero de 2021). *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/servicio-delivery-numero-de-trabajadores-en-lima-se-duplico-durante-la-pandemia-noticia/>

El Comercio. (11 de Enero de 2021). Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia. *El Comercio*, pág. 2. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/servicio-delivery-numero-de-trabajadores-en-lima-se-duplico-durante-la-pandemia-noticia/>

El Peruano. (09 de Febrero de 2021). Delivery, una efectiva herramienta de abastecimiento en pandemia. (V. Lozano, Ed.) *El Peruano*, pág. 2.

ESIC Business & Marketing School. (Junio de 2020). Definición de la ciberseguridad y su riesgo. *Esic*. Obtenido de <https://www.esic.edu/rethink/tecnologia/definicion-ciberseguridad-riesgo>

Espinoza Escobar, J. (2018). *Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador*. Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

Exp N° 03917-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 8 de Julio de 2015).

Fajardo Morí, M. (2015). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal. *Derecho & Sociedad* 46 , *Asociación Civil*, 333-340. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18855>

Fernández Toledo, R. (2015). El Poder Disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLIV*, 423-460. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137117/Fernandez-El-poder-disciplinario-del-empleador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial 2019. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Figueroa Obregón, A. N. (2014). *El quebrantamiento de la buena fe y los deberes esenciales que deben cumplir los trabajadores, a propósito del reciente pronunciamiento de la Corte Suprema*. La Libertad. Lima: Actualidad Gubernamental, N° 65. Obtenido de <https://studylib.es/doc/6631485/viii---actualidad-empresarial>

Forbes, S. (17 de Abril de 2017). *Rappi, la revolución del e-commerce viene de Colombia*. Obtenido de Rappi, la revolución del e-commerce viene de Colombia: <https://www.forbes.com.mx/esta-app-colombiana-quiere-transformar-el-e-commerce-en-al/>

Fované Burgos, J. (18 de Junio de 2014). El poder de dirección del empleador vs el acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Revista Via Iuris*, 26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273944646003.pdf>

García, J. A., & Javier, K. (2020). Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana : caracterización y opciones para su protección social", Documentos de proyectos (LC/TS.2020/91), Santiago, Comisión Económica para

América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45893/1/S2000431_es.pdf

Gauthier Guazzoni, G. (2016). Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. En X. J. Social, *XXVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (pág. 353). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Gauthier, G. (s.f.). *El Derecho Laboral ante el reto de la Economía Compartida: Apps, Smartphones y Trabajo Humano*. Obtenido de El Derecho Laboral ante el reto de la Economía Compartida: Apps, Smartphones y Trabajo Humano: <file:///C:/Users/ALEXANDRA/Downloads/10802-Texto%20do%20artigo-50668-1-10-20170224.pdf>

Gestión, D. (09 de Febrero de 2021). Delivery creció 250% en el Perú durante la pandemia. *Diario Gestión*, pág. 2. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/servicio-de-delivery-en-peru-crecio-250-durante-la-pandemia-nndc-noticia/>

Ginés i Fabrellas, A., & Gálvez Duran, S. (Enero de 2016). Sharing economy vs uber economy y las fronteras del Derecho del trabajo: La desprotección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. *InDret, Revista para el análisis del Derecho*, 44. Obtenido de https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/1212_es.pdf

Gorelli Hernández, J. (2019). Plataformas digitales, prestación de servicios y relación de trabajo. En S. Quiñones Infantes, *El Derecho del Trabajo en la actualidad: problemática y proespectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario*. Lima: PUCP.

Guillermo, M., & Gutiérrez, M. (2016). *Matchmaking: El surgimiento de la economía colaborativa*. Madrid: Desarrollando Ideas Llorente&Cuenca. Obtenido de https://ideas.llorenteycuenca.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf

Hamari, J., Sjoklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 2047-2059. Obtenido de <https://asistdl.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/asi.23552>

Haro Carranza, J. E. (2013). *Derecho Individual*. Lima: Edicionales Legales E.I.R.L. Obtenido de <https://legales.upao.elogim.com/dist/documento-pdf.php?codigo=27>

Hernández Leal, E. J., Duque Méndez, N. D., & Moreno Cadavid, J. (2017). Big Data: una exploración de investigaciones, tecnologías y casos de aplicación. *TecnoLógicas*, 20(39), 15-38. doi:<https://doi.org/10.22430/22565337.685>

Hernández Rueda, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En N. d. Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 405-419). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Irureta Uriarte, P. (Enero-Junio de 2014). La noción jurídica de empleador ante el Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLII*, 251-282. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173631450008.pdf>

Issa Fontalvo, S. M. (25 de Mayo de 2016). TIC para el desarrollo de las Competencias Laborales. *Gestión de las personas y tecnología- ISSN 0718-5693(25)*, 32-44. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771028>

Kilpi, E. (30 de Abril de 2016). *A New Growth Theory*. Obtenido de A New Growth Theory: <https://medium.com/@EskoKilpi/one-theory-to-rule-them-all-c942486e4b30>

Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N°28806. (19 de Julio de 2016). Lima. Obtenido de https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-28806-Ley_General_Inspeccion_Trabajo.pdf

López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y Recomendaciones de Política*. OIT. Argentina: Copyright. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf

López Roldán, M. (2020). Impacto de la Economía Colaborativa en las Relaciones Laborales: El Derecho Comparado en la materia. Madrid, España. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/38723/1/TFG%20-%20Lopez%20Roldan%2C%20Marta.pdf>

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Christoph, E. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT. Obtenido de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>

Martín Rodríguez, O. (15 de Diciembre de 2019). El trabajo en las plataformas digitales : pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(2), 89-87. Obtenido de <http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/531>

Martínez Escribano, A. (2018). Repensando el derecho del Trabajo: El impacto de la economía colaborativa. *Dialnet*, 21. Obtenido de <https://forelab.com/wp-content/uploads/repensando-dcho-trabajo-impacto-eco-colaborativa-alejandra-mtnez.pdf>

Máynez, G., & Gutierrez, M. (2016). *Matchmaking: El surgimiento de la economía colaborativa*. Madrid: Llorente & Cuenca.

Melo Campos, A. R. (2019). Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10983/23301>

Mendizábal Bermúdez, G., Sánchez Castañeda, A., & Kurczyn Villalobos, P. (2019). *Industria 4.0 Trabajo y Seguridad Social*. México, México: DR © 2019. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/20.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (01 de Junio de 2021). Informe sobre repartidores y plataformas digitales (Perú, MTPE). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/463841351/Informe-sobre-repartidores-y-plataformas-digitales-Peru-MTPE>

Montoya Melgar, A. (2009). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos, 2009, Trigésima edición.

Mujica Petit, J. (2015). *Los derechos del trabajador y la legislación peruana*. La Libertad. Copyright. Obtenido de <https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>

Mujica, J. N. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo-Cuarta Edición*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2018.

Nava Guibert, L. (2019). *Manual de Derecho Laboral I*. Obtenido de https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo-Cuarta Edición*. Lima: Lima. Obtenido de <https://www.derechopenalenlared.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>

Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. (30 de Diciembre de 2009). Lima.

Nugent Valverde, R. (2018). El trabajo dependiente y el trabajo autónomo, la crisis de la subordinación. *Revista Cultura*, 429-441.

O'Connor v. Uber Techs., Inc., 13-cv-03826-EMC (United States District Court Northern District of California 29 de Marzo de 2019).

OIT. (23 de Febrero de 2021). Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. 15. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

OIT. (23 de Febrero de 2021). World Employment and Social Outlook, The role of digital labour platafforms in transforming the world of work. Ginebra, Suiza: Copyright © International Labour Organization 2021. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

Ojeda Áviles, A. (01 de Diciembre de 2007). Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. (Pontificia Universidad Católica del Perú, Ed.) *Colaboraciones especiales-Tribunal Social*, 375-402.

ONU: Asamblea General, D. U. (10 de Diciembre de 1948). Obtenido de <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. (L. O. América, Editor) Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Orsini Pascal, M., & Jackson Drago, G. (14 de Marzo de 2019). Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. *Boletín* N° 12475-13, 11. Obtenido de <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13004&prmBOLETIN=12475-13>

Perelman, L., Mangini Marcelo, Perrot, B., Fierro, M., & Garbarz, M. (Setiembre de 2020). Una app de los/as trabajadores/as. *FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG*, 20.

Pérez Martirena, S. (2020). *Hacia una comprensión del capitalismo plataformas: un análisis de caso acerca de Glovo*. Departamento de Sociología :: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación :, La Plata.

Perú, C. P. (s.f.). Constitución Política del Perú.

Piñero Royo, M. R. (2017). El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa. En M. R. Piñero Royo, & M. Hernández Bejarano. España: Bomarzo S.L.

Pla Rodríguez, A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.

Priori Posada, G., & Pérez Prieto De Las Casas, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS* 22(45), 334-345. Obtenido de Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>

Puntriano Rosas, C. (20 de Noviembre de 2019). *¿Laboralizar las plataformas digitales?* Obtenido de GESTION: <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2019/11/laboralizar-las-plataformas-digitales.html/?ref=gesr>

Rappi, Inc. (s.f.). *Términos & Condiciones-Rappi*. Obtenido de https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappi/?_gl=1*1ims5pj*_ga*MTAyMTA4MDM0OC4xNjE3NzE4MDAz*_ga_FGJHX7E4KW*MTYzMTI1MTg2My4yNS4xLjE2MzEyNTE5MDguMTU.&_ga=2.248496078.835856226.1631251864-1021080348.1617718003&_gac=1.204095780.1630102684.EAlaIQ

Raso Delgue, J. (2016). El Derecho del Trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 7(13), 7(13), 13-52. doi:10.5354/0719-7551.2016.42443

Recomendación OIT N° 198. (31 de Mayo de 2006). Recomendación sobre la Relación de Trabajo. Ginebra.

República, L. (17 de Junio de 2019). Repartidor de Glovo pierde una pierna tras ser embestido por camioneta en la Molina. *La República*, pág. 1. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/1490081-molina-repartidor-glovo-pierde-pierna-embestido-camioneta-video/>

Rocha Sánchez, F. (2020). *La dimensión laboral de la economía digital : Reflexiones para un debate en proceso*. Madrid: Fundación 1° de Mayo. Obtenido de <https://1mayo.ccoo.es/7873470f3e5190b3b62a880565a457ee000001.pdf>

Rodríguez Piñero, M., & Bravo Ferrer. (1966). La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo. *Revista de Política Social*(71), 147-167.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017). El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa. En M. C. Rodríguez-Piñero Royo, & M. Hernández Bejarano, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pág. 388). España: Bomarzo. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/79270/Econom%C3%ADa%20colaborativa%20y%20trabajo%20en%20plataforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rosales, S. (29 de Octubre de 2020). *¿Podría reconocerse un vínculo laboral entre apps como Uber o Glovo y quienes prestan el servicio?* Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/podria-reconocerse-un-vinculo-laboral-entre-apps-de-reparto-o-taxi-y-quienes-prestan-el-servicio-noticia/?ref=gesr>

Rose, K., Eldridge , S., & Chapin, L. (2015). *La Internet de las Cosas- Una breve reseña*. Internet Society (ISOC). Obtenido de <https://www.internetsociety.org/wp-content/uploads/2017/09/report-InternetOfThings-20160817-es-1.pdf>

Sanguineti Raymond, W. (2007). La presunción de laboralidad : Una pieza clave para el rearme institucional del derecho del trabajo en el Perú. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 1(1), 325-340. Obtenido de <https://doi.org/10.35292/ropj.v1i1.105>

Sanguineti Raymond, W. (2020). El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy. *Trabajo y Derecho* 69, 8. Obtenido de

<https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2020/09/el-test-de-laboralidad-y-la-gig-economy-td-69-wsanguineti.pdf>

Santamaría López, E. (09 de Abril de 2019). *El futuro del trabajo y las plataformas digitales de empleo: ¿oportunidad o precariedad?* Obtenido de El futuro del trabajo y las plataformas digitales de empleo: ¿oportunidad o precariedad?: <https://epce.blogs.uoc.edu/es/futuro-trabajo-plataformas-digitales-empleo/>

Sastre Centeno, J. M., & Inglada Galiana, M. E. (2018). La economía colaborativa: un nuevo modelo económico. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 219-250. doi:10.7203/CIRIEC-E.94.12109.

Scasserra, S. (Setiembre de 2018). *Las plataformas web (y qué demandar desde el sindicalismo latinoamericano)*. Fundación Friedrich Ebert (fes), Alemania. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/14695.pdf>

Schmid-Duner. (2016). *"The situation of workers in the collaborative economy"*. Parlamento Europeo. Obtenido de [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf)

Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 0020-2012-P1/TC (Tribunal Constitucional del Perú 14 de Abril de 2014).

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp N° 04922-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional 18 de Octubre de 2007).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo N° 1818/2019 (Tribunal Superior de Justicia del Principio de Asturias 25 de Julio de 2019).

Serrano Olivares, R. (2017). Nuevas formas de organización empresarial : Economía colaborativa o mejor Economía digital a demanda , Trabajo 3.0 y laboralidad. En M. C. Rodríguez-Piñero Royo, & M. Hernández Bejarano, *Economía colaborativa y*

trabajo en plataforma: realidades y desafíos (pág. 388). España: Editorial Bomarzo. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/79463/1/Econom%C3%ADa%20colaborativa%20y%20trabajo%20en%20plataforma.pdf?sequence=1>

Sobrino Ruiz, M., & Maudes Gutierréz, A. (Abril de 2016). Economía Colaborativa en América Latina. *Economía Colaborativa en América Latina*, 40. (I. B.-D. Comunicación, Ed.) Madrid. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa-colaborativa-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

Sprague, R. (15 de Mayo de 2015). Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes. *Journal of Labor & Employment Law* 53, 23. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600

Stiglitz, J. E. (2012). *El precio de la desigualdad. El 1% de la población tiene lo que el 99% necesita*. España: Taurus. Obtenido de http://depa.fquim.unam.mx/amyd/archivero/EPreciodelaDesigualdad_27245.pdf

Suárez Corujo, B. (2018). La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Temas Laborales*, 37-66. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>

Supiot, A. (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia, España: Editorial Tirant lo Blanch.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, L. d. (27 de Marzo de 1997). 14. Editora Perú. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0075/ley-productividad-competitividad-laboral-2021.pdf>

Todoí Signes, A. (2 de Noviembre de 2015). El Contrato De Trabajo En El S. XXI: La Economía Colaborativa, On-Demand Economy, Crowdsourcing, Uber Economy

Y Otras Formas De Descentralización Productiva Que Atomizan El Mercado De Trabajo. 32. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2705402>

Todolí Signes, A. (2015). El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales : Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 25. Obtenido de <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=>

Todolí Signes, A. (2017). *El Trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo blanch- Laboral. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/420177043/Todoli-Adrian-2017-El-Trabajo-en-La-Era-de-La-Economia-Colaborativa>

Todolí Signes, A. (2017). Nuevos Indicios de Laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales. En M. Piñero Royo, & M. Hernández Bejarano, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma* (pág. 388). España: Bomarzo S.L.

Todolí Signes, A. (2019). El Futuro del Trabajo: Los nuevos indicios de laboralidad aplicable a empresas digitales. *Revista de Treball, Economía I Societat* N° 92, 8.

Todolí Signes, A. (25 de Junio de 2019). Plataformas Digitales y concepto de trabajador: Una propuesta de interpretación finalista. *Revista de Relaciones Laborales-Lan Harremanak* 41,17-41, 25. Obtenido de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/20880

Tomaya Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS VERITAS*, 120-154.

Valderrama Nárvaez, C. D., & Montes Serralde , D. (17 de Febrero de 2020). *Legal Paradox- El paradigma de los servicios legales*. Obtenido de Legal Paradox- El paradigma de los servicios legales: <https://www.legalparadox.com/post/qu%C3%A9-es-la-ciberseguridad>

Vallecillo Gámez, M. R. (2017). Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad. En Iniciativa del Centenario de la

OIT , *El Futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita* (Vol. II, pág. 550). Madrid, Madrid, España: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf

ANEXOS:

Anexo N° 01:

Tabla 15: Matriz de consistencia:

TÍTULO: LA DIGITALIZACIÓN DEL EMPLEO Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN EL PERU”

Problema:	Hipótesis:	Objetivos:	Metodología:
<p>¿De qué manera la digitalización del empleo afecta los derechos laborales de los repartidores de las plataformas digitales en el Perú?</p>	<p>La digitalización del empleo afecta vulnerando los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú</p> <p>Variables:</p> <p>Variable independiente: La digitalización del empleo</p> <p>Variable dependiente: Los derechos laborales de los repartidores</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si la digitalización del empleo afecta los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar la digitalización en el Perú. ✓ Analizar la vulneración de los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú 	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Causal</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental</p> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Libros ✓ Páginas web ✓ Revistas de Derecho ✓ Recortes periodísticos ✓ Tesis <p>Población:</p> <p>Jueces de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad</p> <p>Muestra:</p> <p>03 Jueces de los Juzgados de Trabajo de la Corte Superior de</p>

		<p>✓ Comparar el tratamiento normativo en legislaciones extranjeras brindado a los repartidores de plataformas digitales.</p>	<p>Justicia de La Libertad y 03 repartidores de la empresa Rappi</p> <p>Técnica:</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Ficha de instrumento</p>
--	--	---	--

ENTREVISTA:

Nombre:

Cargo:

La presente entrevista servirá para conocer su perspectiva respecto al tema de investigación “Digitalización del empleo y derechos laborales de los repartidores en el Perú”. En tal sentido, se le agradece de antemano su participación y se le solicita responder a las siguientes interrogantes que la tesista ha considerado pertinentes:

1.-¿Usted considera que la pérdida del espacio en la digitalización del empleo interfiere en el reconocimiento de los derechos laborales al trabajador?

Sí

No

¿Por qué?:

2.- ¿Usted considera que la flexibilización respecto a los elementos de dependencia y subordinación en la digitalización dificulta el reconocimiento de una relación laboral?

Sí

No

¿Por qué?:

3.- ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho de los repartidores de la empresa Rappi en el Perú a percibir una remuneración mínima como contraprestación por sus labores prestadas?

Sí

No

¿Por qué?:

4.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a la jornada laboral que comprende las 8 horas a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú?

Sí

No

¿Por qué?:

5.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a la sindicalización de la que dispone todo trabajador a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú?

Sí

No

¿Por qué?:

6.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a la seguridad social a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

Sí

No

¿Por qué?:

7.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a percibir vacaciones a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

Sí

No

¿Por qué?:

8.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a percibir gratificaciones a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

Sí

No

¿Por qué?:

9.-¿Usted considera que se está vulnerando el derecho a percibir el derecho a una compensación por tiempo de servicios a los repartidores de la empresa Rappi en el Perú ?

Sí

No

¿Por qué?:
