

## **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LOS TAXISTAS POR APLICATIVO EN EL  
*SHARING ECONOMY* Y LA FALTA DE  
RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL”

Tesis para optar el título profesional de:

**Abogada**

**Autora:**

Mireyra Sadith Ybañez Ceferino

**Asesor:**

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Guisseppi Paul Morales Cauti</b>	<b>09634461</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Michael Trujillo Pajuelo</b>	<b>44953968</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Patricia Cepeda Gamio</b>	<b>08144095</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## **DEDICATORIA**

A mi madre por su tenaz impulso que sea cada día mejor, por enseñarme que puedo lograr todo lo que me proponga y por su ejemplo de sacrificio y superación constante.

A mi padre por enseñarme la fuerza, el empuje para continuar y no rendirme ante las adversidades.

Se lo dedico a ellos, mis padres por su amor incondicional, su apoyo infinito, su plena confianza en mí, su gran ejemplo y amor infinito.

A mis hermanos por su confianza y apoyo emocional.

A mis ángeles en el cielo, sé que están orgullosos y felices de verme lograr este paso en mi carrera.

## AGRADECIMIENTO

En especial a Dios por su infinito amor, ser mi guía en todo momento y jamás abandonarme.

A mis padres, por su apoyo incondicional, ser mi fuerza, motor y motivo constante, por ser su hija y demostrarme ese enorme amor incondicional.

A David V. A. por brindarme parte de su apoyo en el trayecto de esta entretenida y sacrificada elaboración de la tesis.

Para todas aquellas amistades que siempre creyeron en mí y me alentaban a seguir.

¡Gracias!

**TABLA DE CONTENIDOS**

<b>JURADO EVALUADOR.....</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS.....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>9</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>10</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>11</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>12</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Antecedentes de investigación .....	20
1.3. Justificación de la investigación.....	36
1.4. Bases teóricas .....	38
1.4.1 Los Taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> .....	38
1.4.1.1. Conceptualización de la economía colaborativa .....	38
1.4.1.2. Surgimiento y desarrollo del <i>sharing economy</i> .....	40
1.4.1.3. El sistema de los taxis por aplicativo más relevantes a nivel nacional.....	44
1.4.1.3.1 Uber: .....	44
1.4.1.3.2. Beat:.....	46

1.4.1.3.3. DiDi: .....	48
1.4.1.3.4. InDriver: .....	49
1.4.2 La Falta de Reconocimiento de Vínculo Laboral de los Taxistas por Aplicativo....	50
1.4.2.1. La huida del derecho del trabajo.....	50
1.4.2.2 Elementos de la relación laboral en la prestación de servicios de plataformas digitales de los taxistas por aplicativo .....	55
1.4.2.2.1. Prestación personal de servicios: .....	56
1.4.2.2.2. Remuneración:.....	58
1.4.2.2.3. Subordinación:.....	61
1.4.2.2. Indicios de laboralidad en las plataformas digitales de la economía colaborativa.	67
1.4. Definición De Términos Básicos.....	75
1.5. Formulación del problema.....	76
1.5.1. Pregunta general.....	76
1.5.2. Preguntas específicas .....	77
1.6. Objetivos .....	77
1.6.1. Objetivo general.....	77
1.6.2. Objetivos específicos .....	77
1.7. Hipótesis .....	78
1.7.1. Hipótesis general.....	78
1.7.2. Hipótesis específicas .....	78
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....</b>	<b>79</b>
2.1. Tipo de Investigación .....	79
2.2. Niveles de Investigación.....	79

2.2.1. Nivel descriptivo .....	79
2.2.2. Nivel correlacional .....	80
2.2.3. Nivel Explicativo .....	80
2.3 Diseño Metodológico .....	81
2.3.1. Diseño de enfoque cualitativo .....	81
2.3.2. Diseño descriptivo correlacional .....	81
2.4 Población y Muestra .....	82
2.4.1. Población .....	82
2.4.2. Muestra. ....	83
2.4.2.1. Muestreo No Probabilístico por Cuotas .....	84
2.4.2.2. Diseño transversal: .....	85
2.5 Operacionalización de variables .....	85
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	88
2.6.1. Recolección de datos .....	88
2.7. Procedimiento .....	89
2.7.1. Procedimiento de las Entrevista: .....	89
2.7.2. Procedimiento de Encuesta:.....	91
2.8. Aspectos éticos .....	92
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS .....</b>	<b>93</b>
3.1. Análisis de la Jurisprudencia Internacional .....	93
3.2. Análisis de Normativa Internacional .....	98
3.3. Análisis de los proyectos de leyes nacionales .....	100
3.4. Individualización de los sujetos encuestados .....	103

3.6. Individualización de los sujetos entrevistados .....	119
3.7. Análisis e Interpretación de resultados sobre la aplicación del instrumento de guía de preguntas realizada a expertos .....	130
3.7.1. Resultado del Objetivo General.....	130
3.7.2. Resultado del primer objetivo específico .....	138
3.7.3. Resultado del segundo objetivo específico.....	194
3.7.4. Resultado del tercer objetivo específico.....	209
3.8. Contrastación de las hipótesis .....	221
3.8.1 Contrastación de la hipótesis general .....	221
3.8.2. Contrastación de la primera hipótesis específica.....	223
3.8.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	234
3.8.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica .....	236
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>238</b>
4.1. Limitaciones .....	238
4.2. Discusiones de los resultados .....	240
4.3. Implicancias.....	254
4.4. Conclusiones.....	256
4.5. Recomendaciones .....	258
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>261</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>273</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Tabla de nombres de entrevistados .....	82
Tabla 2.	Tabla de Operacionalización de Variables.....	85
Tabla 3.	Tabla de Recolección de datos .....	88
Tabla 4.	Tabla de encuestados.....	103
Tabla 5.	Tabla de Características comunes en la relación laboral.....	106
Tabla 6.	Características comunes en la relación laboral .....	107
Tabla 7.	Características comunes en la relación laboral .....	108
Tabla 8.	Características comunes en la relación laboral .....	110
Tabla 9.	Identificación Obligatoria .....	111
Tabla 10.	La marca como medio de producción .....	113
Tabla 11.	Influencia de flexibilidad laboral .....	114
Tabla 12.	La precariedad laboral en los falsos autónomos.....	115
Tabla 13.	Único medio de trabajo .....	117
Tabla 14.	Único medio de trabajo .....	118
Tabla 15.	Tabla de individualización de entrevistados .....	120

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Resultado de la primera pregunta .....	106
Figura 2.	Resultado de la segunda pregunta.....	108
Figura 3.	Resultado de la tercera pregunta .....	109
Figura 4.	Resultado de la cuarta pregunta .....	110
Figura 5.	Resultado de la quinta pregunta .....	112
Figura 6.	Resultado de la sexta pregunta.....	113
Figura 7.	Resultado de la séptima pregunta .....	115
Figura 8.	Resultado de la octava pregunta .....	116
Figura 9.	Resultado de la novena pregunta .....	117
Figura 10.	Resultado de la décima pregunta .....	119

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado en los taxistas por aplicativos, cuyo objetivo general era demostrar la relación entre la falta del reconocimiento del vínculo laboral de los taxistas por aplicativo en el Perú y el *sharing economy*. Se utilizó una metodología cualitativa con un diseño descriptivo correlacional, para lo cual se emplearon entrevistas a expertos nacionales e internacionales, análisis de datos, encuestas a los taxistas que utilizan el aplicativo móvil como sustento diario, obteniendo como resultado la evidente relación entre la falta de reconocimiento del vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* puesto que las plataformas digitales se amparan en la Economía Colaborativa a fin de evitar la vinculación laboral porque actúan indirectamente como mecanismo de organización esquivando los indicios de laboralidad justificados en los taxistas y siendo considerados como autónomos.

**Palabras clave:** economía colaborativa, plataformas digitales, vínculo laboral, indicio de laboralidad, huida del derecho laboral y regulación.

## ABSTRACT

This present research is oriented to drivers by application, whose general objective was to demonstrate the relationship between the lack of recognition of the employment relationship of drivers by application in Peru and the sharing economy. I used a qualitative methodology with a descriptive correlational design, for which i used interviews with national and international experts, data analysis, surveys of drivers who use the mobile application as a daily sustenance, obtaining as a result the evident relationship between the lack of recognition of the employment link and drivers by application in the sharing economy since digital platforms are covered in the sharing economy in order to avoid the employment relationship because they act indirectly as an organizational mechanism dodging the signs of employment justified in drivers because they are considered as autonomous.

**Keywords:** sharing economy, digital platforms, employment relationship, labor law, desertion law, indication of employment, regulation.

## RESUMO

O presente trabalho de investigação está orientado nos taxistas de aplicação, cujo objetivo geral era demonstrar a relação entre a falta de reconhecimento da relação de laboral dos taxistas de aplicação no Peru e a economia em colaboração. A metodologia utilizada foi a qualitativa com desenho correlacional, empregando entrevistas com especialistas nacionais e internacionais, análise de dados, enquete aos taxistas que utilizam a aplicação móvel como meio de subsistência diário, resultando no relacionamento óbvio entre o reconhecimento da relação laboral e os taxistas pelo aplicativo móvel na economia em colaboração porque as plataformas digitais escondidas na economia em colaboração a fim de evitar o relacionamento laboral porque atuam indiretamente como um mecanismo organizacional, evitando as sinais de trabalho justificadas pela atividade dos motoristas de táxi e sendo considerados como independentes.

**Palavras chaves:** economia em colaboração, plataformas digitais, relação laboral, indício de trabalho, fuga da lei e regulação.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Desde hace varios años la internet se ha convertido en un elemento esencial en todo el mundo, sea para los negocios, vivienda, educación, transporte, alimentación, entre otros, siendo indispensable para la vida diaria, tanto es así que desde hace algunos años el hombre con su ingenio ha creado nuevas formas de servicios para complementar y facilitar la vida cotidiana, no siendo ajeno el fenómeno económico del *Sharing Economy* o Economía Colaborativa mediante el cual se ha creado una nueva modalidad de prestación de servicios, ocasionando así que los juristas y expertos del derecho de trabajo verifiquen y propongan nuevas reglas con el objetivo de no dejar desprotegidos a las personas prestadoras de servicios de transporte como son los conductores de viaje, taxi, reparto de comida, encomiendas o envíos a través del uso de herramientas tecnológicas como las aplicaciones móviles o *apps* que el día de hoy forman parte esencial en la habitualidad de los usuarios, por ejemplo Uber, Beat, Didi, Cabify, Pedidos Ya, entre otros por lo que, el presente problema de investigación se centrará exclusivamente hacia uno de estos tipos de segmentos, como son los conductores de taxis por aplicativo.

La economía colaborativa no es un hecho reciente puesto que ha estado presente ya desde hace muchos años atrás, tales como el intercambio de bienes y servicios más antiguo conocido como el trueque, sin embargo el boom que ello está ocasionando se debe a los nuevos giros de negocios que se desarrollan de la mano con el uso de la internet, generando como consecuencia que empresas o compañías en el mundo se sumen a la globalización de

la economía colaborativa en el mercado, tomando principal fuerza a través del consumo colaborativo en el compartimiento de bienes y/o servicios frente a la necesidad de consumo y/o utilización del mismo preexistente, concediendo así la oportunidad a la sociedad para interconectarse virtualmente por medio del uso de plataformas digitales, sin la necesidad de una posesión física en muchos de los casos, surgiendo de esta manera los conductores que prestan servicios de transporte por aplicativo.

Desde el punto de vista internacional podemos evidenciar que la economía colaborativa se encuentra arraigado con mayor profundidad en las plataformas digitales creando de esta manera nuevas formas laborales y en ese sentido trayendo consigo conflictos en materia del derecho del trabajo frente a una determinada situación de posible existencia de una relación laboral, conforme se observa de la reiterada casuística en los diferentes países y que para el presente estudio se ha preferido analizar las decisiones adoptadas por los tribunales judiciales en los países de Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, Francia, España, Uruguay y Chile.

En el Perú la falta de reconocimiento del vínculo laboral en el transporte por aplicativo digital trajo consigo el conflicto jurídico respecto a la desprotección a la seguridad social de los taxistas que hacen uso de los aplicativos móviles y quienes se encuentran en la incertidumbre legal frente a conocer si gozan o no de derechos laborales como consecuencia de no gozar de una protección normativa por parte del Estado que ampare el trabajo frente a este tipo de prestación de servicios y esto debido a que a la fecha

no existe reconocimiento de un vínculo laboral con las compañías dueñas de este tipo de plataformas.

Existen múltiples causas que generan este fenómeno en la presente investigación, sin embargo, se ha considerado a bien tomar como causa principal la aparición y adaptación de la economía colaborativa en las plataformas digitales, cuya naturaleza implica la ausencia de personería jurídica establecida en el país, y en el caso de que un taxista con vehículo particular opte por el uso de un aplicativo móvil para realizar el servicio de transporte únicamente bastaría con descargarlo en el *smartphone* cumpliendo previamente con los requisitos para su afiliación.

En ese sentido, este problema genera en su defecto una serie de consecuencias tales como la huida del derecho del trabajo o precariedad laboral dejando desprotegido al taxista en cuanto a su seguridad y salud frente a un accidente de trabajo, vulneración de los derechos laborales, así como en el incumplimiento de obligaciones económicas como el pago de beneficios sociales y demás derechos protegidos por la legislación laboral, situación que genera en otras numerosas consecuencias la presencia de una autoexplotación laboral en la que estos trabajadores “autónomos” se encuentran expuestos para lograr a cambio a una contraprestación económica según el cumplimiento obligatorio de una serie de condiciones que no hacen más que disfrazar la facultad de dirección del típico empleador, la cual constituye una de las características de subordinación, elemento esencial de toda relación laboral.



Por lo expuesto, este trabajo de investigación tiene por objetivo plantear una posible solución frente a esta situación, a modo de recomendación una propuesta de mejora a los proyectos de leyes nacionales existentes que tuvieron como objeto regular una protección jurídica laboral a favor de estos tipos de prestadores de servicios, sin embargo el principal interés en la presente investigación es otorgar una protección legal exclusivamente a favor de los taxistas por aplicativo digital y las compañías dueñas de este tipo de plataforma surgida en el marco de la figura de la economía colaborativa que a su vez permite reconfigurar una nueva forma de prestación de servicios, evolucionando de esta manera el tradicional elemento de la subordinación o dependencia jurídica existente.

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de tecnologías emergentes y como sub línea las nuevas tecnologías y usos en comunicación, en donde el problema general de este trabajo es conocer si existe o no correlación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en la economía colaborativa. Para ello el estudio del problema general se derivó a partir de la evidencia de indicios de laboralidad respecto al uso de este tipo de plataformas digitales con relación a la economía colaborativa y la necesidad de su regulación a nivel nacional.

Este estudio se justifica sobre la base de trabajos de investigaciones, doctrinas, análisis de la jurisprudencia internacional y de las los proyectos de leyes nacionales, la aplicación de encuestas realizadas a conductores que utilizan las aplicaciones móviles de transporte de pasajeros, entrevistas realizadas a expertos nacionales y extranjeros especializados en el derecho del trabajo y de la seguridad social. De esta manera, es de

suma importancia demostrar la necesidad de una regulación en el reconocimiento de vínculo laboral con relación a la economía colaborativa, en primer lugar, debiendo manifestarse como principal ámbito de aplicación a favor de los taxistas por aplicativo.

El alcance de los resultados del presente trabajo, pese a las limitaciones derivadas como consecuencia de la pandemia de la covid-19 relacionadas a la muestra y de las consultas realizadas se pudo lograr de forma exitosa la contrastación de la hipótesis general y específica.

Asimismo, sobre la base del estudio de una metodología cualitativa cuyo diseño de investigación corresponde a una de tipo descriptivo correlacional se llegaron a realizar diversas entrevistas a abogados expertos del derecho del trabajo y de la seguridad social, las mismas que fueron complementadas con los instrumentos de encuestas, asimismo con el análisis de la jurisprudencia internacional y de los proyectos de leyes nacionales que van a permitir comprobar la situación problemática en torno a la falta de reconocimiento de vínculo laboral a partir de la evidencia de indicios de laboralidad y como esta problemática se relaciona sobre la base de los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a fin de establecer su regulación en el Perú. Por la naturaleza del presente estudio, la muestra fue igual a la cantidad de la población.

El presente estudio consta de los siguientes capítulos: el primero es la introducción, donde se describe la realidad problemática, la misma que va a servir como base para la formulación del problema, objetivos de la investigación y de las hipótesis establecidas, a partir del estudio de las dos variables a través del empleo de un método cualitativo; lo cual,

hace necesario la correlación de dichas variables, se van a estudiar las variables a partir de los antecedentes de investigación de ámbito nacional e internacional de los últimos seis años que tiene como finalidad desarrollar a profundidad el presente estudio. Así también, se va a desarrollar ambas variables con el empleo de las bases teóricas de los últimos seis años; finalmente se establecerán las definiciones de los términos básicos.

El segundo capítulo consiste en la metodología de la investigación que va a explicar el tipo, diseño metodológico, población y muestra objeto de estudio, procedimiento de la recolección de datos, la operacionalización de variables y los aspectos éticos que se han desarrollado en el presente estudio.

Como tercer capítulo se presentará los resultados de cada uno de los objetivos de la investigación y su vinculación con la problemática de estudio, y en cuanto a las entrevistas realizadas a expertos en derecho laboral se ha trabajado sobre la base de un estudio cualitativo con el propósito de contrastar las hipótesis planteadas en la matriz de consistencia.

El cuarto y último capítulo se discutirán dichos resultados, juntamente con los antecedentes de investigación nacionales e internacionales, bases teóricas, entrevistas y las encuestas con la finalidad de medir hasta qué punto coinciden entre sí. Adicionalmente, se ha tomado en consideración diferentes tipos de limitaciones, así como los alcances de los resultados que va a comprobar los aspectos más sustanciales del presente estudio. Por último, el presente capítulo concluye con las conclusiones y recomendaciones que van a dar respuesta a las preguntas y objetivos planteados en este estudio, los mismos que van a

ser complementados a modo de aporte a través de la propuesta de mejora de los proyectos de ley ya existentes, donde se pretende regular el ámbito de aplicación y sus alcances a favor de los taxistas por aplicativo; mediante el cual se procura establecer como base de una futura regulación legislativa en nuestro país.

## **1.2. Antecedentes de investigación**

A continuación, se presentan los estudios previos de índole nacional e internacional que se encuentran relacionados con cada una de las variables de investigación, cuyo criterio de búsqueda de información que se ha preferido elegir corresponde a los últimos seis (6) años, teniendo en cuenta que la fuente de dicha información fue obtenida a través de los repositorios digitales nacionales tales como Alicia Concytec y Renati; asimismo, en lo que respecta a la búsqueda internacional se tomaron en cuenta la información obtenida de Google Académico, así como de los repositorios de trabajos de investigación de las universidades extranjeras hispanas más prestigiosas.

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Armas (2016) en su investigación sobre el negocio de las aplicaciones de taxis y la economía colaborativa (en adelante, EC) ante la existencia de servicios establecidos por plataformas digitales para la prestación de transporte de taxis con el título: “El negocio de las apps de taxis y la Economía Colaborativa: ¿Relaciones no laborales o laborales, según los términos contractuales que lo sustentan (caso Perú)?”, aporta en la medida de que las empresas que trabajan con las aplicaciones digitales no es economía colaborativa por su finalidad rentista, sino más bien un negocio ordinario pero que son referidas así en el

mercado de las plataformas empresariales diseñadas para interconectar el uso de las aplicaciones a los pasajeros con conductores.

Según el análisis del autor los contratos de estas plataformas o aplicaciones con sus clientes estarían dentro del marco regulatorio peruano inherente a las disposiciones generales del contrato de acuerdo al código civil peruano pero excluyéndose de un contrato laboral toda vez que las empresas refieren taxativamente que no tiene injerencia con la relación directa con el conductor y el pasajero, excluyendo de responsabilidad frente a cualquier incidente o accidente limitando su responsabilidad en el ámbito de transporte, señalando además que de la inexistencia de los elementos básico de la relación laboral, indicándose que la función únicamente es mediadora.

Concluye el autor que la aparición de ofertas de nuevos servicios es inminente debido a la innovación que se avecina diariamente, resquebrajando de esta manera cualquier esquema tradicional de comercialización a través de sistemas y redes digitales de comunicación, alertando al Estado para la evaluación de nuevas situaciones con argumentos necesarios para consolidar la regulación de los nuevos productos tecnológicos a favor de la ciudadanía tal y como se requiere por tratarse de una problemática de mercado mundial.

Baladán y Hernández (2016) en su estudio sobre la evolución de la red y los cambios que trajo consigo la forma de relacionarse en el mercado con las empresas y consumidores que afloran cambios que deben de evaluarse, con el título: “Nuevas manifestaciones del relacionamiento laboral: *E-recruiting*, reputación digital, trabajo 3.0 y

relaciones laborales en la Economía Colaborativa”, en la que la presencia de las nuevas tecnologías han llegado para quedarse y a su paso se van incluyendo aspectos propios de la vida cotidiana, el mercado laboral y las relaciones laborales que no resultan ajenas a esta realidad y esto debido a las innovaciones tecnológicas en el mercado laboral que imponen nuevas reglas de búsqueda y selección del empleo donde llevan a nuevas experiencias de empleo a través de las plataformas en la que permiten a los postulantes no solo exhibir sus currículums, sino también interactuar con otros postulantes o profesionales.

Ahora bien, respecto al rol de las redes sociales en la búsqueda y selección de empleo, estas constituyen una de las máximas expresiones de la denominada web 2.0 y se han convertido en una de las principales formas de interacción social. Sin embargo, la verdadera importancia frente a este avance tecnológico es al ámbito laboral, donde no solo la reputación digital constituye un elemento esencial para empezar a laborar y ascender en la carrera profesional. En los últimos tiempos todos hemos asistido a la existencia de nuevos modelos de negocio que integran la EC o consumo colaborativo cuyos modelos permiten mejorar y simplificar los procesos y de esta manera cubrir las necesidades de transporte o alojamiento, brindando servicios en muchos casos a través de intermediarios como es el caso de Uber, Airbnb, entre otros.

Concluye el autor que estas nuevas manifestaciones tienen incidencia en las relaciones laborales dado que las empresas conectan al usuario con el prestador del servicio a través trabajadores independientes, escapando así la relación en el ámbito del derecho del trabajo, causando un desafío para el planteamiento de una regulación que contemple estas

nuevas realidades laborales ya que la incertidumbre jurídica genera la necesidad de resolver situaciones concretas en el ejercicio de derechos fundamentales tales como el derecho del trabajo.

Bocanegra (2018) en su estudio en Bilbao, España acerca de la EC indica que existen varias incógnitas y desconfianza por la falta de regulación, generando conflictos y enfrentamientos con otros sectores de la economía, incluso con el propio gobierno, así como el interés del mercado con la llegada de la EC y la gran transformación digital, en su estudio que se titula: “Economía colaborativa y orientación al mercado en el siglo XXI: Valoración de la orientación al Mercado de Uber”, cuyo objetivo principal de dicha investigación se centraron en tres aspectos grandes; por un lado, conocer de qué trata la EC en sí, tanto aspecto positivo y negativo en la sociedad actual, identificando los sectores y compañías que se adentran a esta actividad colaborativa y por otro lado el de conocer la evolución del mercado en la gestión empresarial para finalmente orientar las actividades en la EC de Uber.

El tipo de investigación que empleó fue básico con un diseño interpretativo, partiendo por el tema de la EC y la conceptualización de la mira empresarial al mercado actual y su relación con la compañía Uber.

El autor concluye en su investigación que Uber ha logrado diferenciarse del resto de adversarios brindando no solo servicios sino experiencias personalizadas al viajar, logrando que tanto viajeros como conductores participen de este tipo de EC aprovechando recursos; en la búsqueda de información respecto al funcionamiento de Uber. Se observa

también que para realizar el registro como conductor de Uber entre sus exigencias y requisitos era contar con el alta de autónomo o de escritura de empresa y poseer al menos una licencia VTC, sin embargo ante la incógnita por saber si Uber es una compañía colaborativa en España, la respuesta es negativa debido a la información recogida por un lado sobre la legislación y por otro, sobre los requisitos exigidos por Uber, que siendo una empresa multinacional, subcontrata los servicios profesionales autónomos y de empresas con licencias VTC para que se pueda llevar a cabo su actividad, por esa razón para el autor no es una empresa colaborativa sino una empresa innovadora que opera en el sector de transporte, por ser una economía absolutamente regulada de acuerdo al portavoz de Uber en España y Portugal de Yuri Fernández, el cual fue recogido por castillo en el año 2017.

Franco (2018), en su estudio titulado: “Los Falsos Autónomos en las Empresas de la Economía Colaborativa”, analiza el problema que ha derivado esta nueva forma de trabajo en el ordenamiento jurídico-laboral y en el sistema de Seguridad Social, examinando si estos profesionales llamados falsos autónomos encajan en esta figura, así como estudiar las posibles consecuencias del fraude de ley en caso que se demuestre que las empresas cometan encubrimiento de la verdadera relación laboral por una relación contractual civil o mercantil.

Entonces se puede apreciar que la investigación parte de los últimos cambios tecnológicos que surgen de un modelo de negocio nuevo basado en la prestación de servicios y el contacto con los usuarios o particulares mediante una plataforma digital, tratándose de microtarefas, tradicionalmente realizadas por trabajadores de cuenta ajena y



en el caso de la EC por autónomos. Por lo que, existe incertidumbre legal en la materia del derecho laboral.

Finalmente, el autor de acuerdo a todo lo analizado en la investigación, concluye con propuestas de soluciones ante esta situación de precariedad de los prestadores de servicios, como el de proveer la inspección de trabajo y seguridad social que enfrente el fraude mermando el derecho de los trabajadores, considerando como importante y urgente el regular la figura de los falsos autónomos al igual que se realizó en el caso de los TRADE para que sus derechos sean protegidos.

Peralta, López y Afanador (2019) en su estudio en Colombia acerca de la EC expone el uso excesivo de las tecnologías digitales, mostrando mejora en la calidad de vida de las personas, así como el crecimiento de la industria del mercado y la reducción al impacto del medio ambiente y el Estatuto del Consumidor, dicho estudio se titula: “Cuál es el impacto de la Economía colaborativa con el uso de plataformas digitales, en la regulación que contiene el estatuto del consumidor”, cuyo objetivo general es determinar los vacíos jurídicos del estatuto del consumidor colombiano con la implementación de la EC.

Según su aporte, considera que es indispensable definir de una manera correcta y precisa todo lo que comprende la EC, para que de esta manera se aplique en cada componente de su problema de investigación, el cual es regular el Estatuto del Consumidor y su aplicabilidad que ha quedado reducida en gran parte a los bienes y servicios de consumo y a las relaciones tradicionales.

El enfoque de investigación que utilizó fue documental, el cual consiste en la comparación de distintas fuentes de información contenidas en documentos digitales, en su mayoría libros relacionado con tema de EC y opiniones de promotores y expertos. Para ello, su metodología compone de un análisis posible de los efectos que trae consigo la EC frente al derecho colombiano y al ámbito del Estatuto del Consumidor.

Los autores concluyen que la EC y sus plataformas digitales han formado un gran mecanismo de intercambio de bienes y servicios con la que gran parte de personas han completado sus necesidades pero que a la vez quedan desprotegidas frente a vacíos normativos y a la carencia del marco jurídico que regule cada una de las plataformas digitales de la EC, demostrándose que este fenómeno no es ajeno solo al derecho del trabajo.

Quintero (2019) en su estudio en Colombia acerca de la afectación que trae la EC en diversos campos: la competencia entre empresas por sus relaciones laborales, las obligaciones fiscales y la protección de los usuarios en su estudio que se titula: “Plataformas digitales de Economía Colaborativa y su impacto en el mercado tradicional de servicios: Caso Uber Colombia”, cuyo objetivo general es estimar el impacto que generan las plataformas digitales de EC frente a los mercados tradicionales de servicios en el caso de Uber Colombia.

El trabajo de investigación que se aprecia del autor es de tipo básica, pues al no establecer una metodología definida se pudo detectar que existe una investigación de

campo, derivado de un análisis cuantitativo, obteniendo de esta manera los resultados de su investigación.

Finalmente, el autor concluye que las Plataformas digitales en la EC muestran una tendencia internacional de aumento en cobertura y aceptación por la sociedad que genera un crecimiento en la misma y definiendo las condiciones comerciales que traen a su vez estos tipos de negociación a nivel nacional e internacional. Asimismo, el uso de plataformas digitales en la EC permite optimizar el servicio con el uso de las TIC's, equilibrando de esta manera la oferta y la demanda, reduciendo así también la inutilización de los recursos como vehículos, vivienda, etc.

Bustamante (2019) en su estudio en Colombia, acerca de la EC y la flexibilidad laboral, las cuales complementan entre sí y bajo el lema de autonomía, pues se esconden relaciones laborales entre las empresas de aplicaciones digitales y quienes realizan el servicio para ellas, el cual se titula: “Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismo modernos”, cuyo objetivo fue identificar los impedimentos que permitieron establecer la existencia de la relación laboral en la EC que se visualiza a través de las aplicaciones digitales, mediante el estudio de la subordinación y el principio de la primacía de la realidad para encaminar el debate legislativo y judicial en el país de Colombia.

Finalmente, concluye el autor que dentro del paradigma de la flexibilidad laboral que se visualiza actualmente en la sociedad colombiana son las nuevas formas de trabajo las que caracteriza a flexibilizar los elementos del contrato de trabajo y analizar dicha

flexibilidad con el fin de superar ciertos obstáculos conceptuales y dogmáticos que impiden el reconocimiento de la laboralidad de las aplicaciones digitales.

Giraldo, León, Marengo y Moreno (2020) en su estudio en Bogotá fundamenta la incidencia de la EC con la informalidad en el mercado laboral colombiano y entre otros aspectos referentes, así como los vacíos jurídicos, la operatividad y obligaciones de los colaboradores en las plataformas, dicho estudio se titula: “Estimación del impacto de la Economía Colaborativa en el mercado laboral colombiano”, cuyo objetivo general de dicha investigación se centra en estimar el impacto por el aumento en la informalidad derivado del crecimiento de la EC colombiana.

El tipo de investigación que se empleó fue el diseño de carácter no experimental ya que la investigación fue de carácter descriptivo porque buscaba demostrar la realidad de un fenómeno en un período de tiempo, en este caso sobre la informalidad y la correlación de los colaboradores y las plataformas digitales.

Los autores concluyen en su investigación que las plataformas de trabajo colaborativo presumen una pertinencia para personas que están en situaciones de desempleo aunque más que incrementar la informalidad continúan las irregularidades en las condiciones de trabajo actual, por más que la EC ofrezca a los usuarios métodos nuevos para los servicios modernos; por ello, indican que el sistema de su país debe hacer frente a una reforma laboral con lineamientos equitativos para el trabajo por aplicativos digitales.

López (2020), en su estudio en Madrid, España considera que el derecho de las relaciones laborales es uno de los campos más afectados como el de la sociedad, el cual no

solo se ve afectado por la prestación de servicios mediante las plataformas virtuales sino también por conocer las alternativas que se ofrecen en el ordenamiento jurídico o si es conveniente desarrollar una legislación idónea al respecto, en su estudio que se titula: “Impacto de la Economía Colaborativa en las Relaciones Laborales. El derecho Comparado en la Materia.” cuyo objetivo es aportar nuevas soluciones a los problemas mencionados como dar una visión global de los casos jurídicos relevantes ocurridos en diferentes países, para así tener opciones a una posible regulación en el país frente a las relaciones laborales y el concepto de EC.

Concluyendo así el autor que, a pesar que el modelo de la EC ha nacido ya más de 10 años, en el derecho tanto nacional como internacional no han sido competentes aún para dar una respuesta al respecto ni para hacerse frente a favor de la seguridad jurídica a las características propias de los trabajos más generalizados de la EC como es el de transporte de personas o reparto de comida, bienes quienes se encuentran en un punto dubitativo frente a las relaciones laborales, complejizándose la relación jurídica.

Fajardo (2020), en la investigación realizada sobre el derecho laboral y las plataformas digitales en el nuevo modelo económico frente a la necesidad de una norma idónea para aplicar al interior de la relación entre Uber y sus conductores con el título: “Economía Colaborativa o relación laboral entre Uber y sus conductores: los efectos de la plataforma digital en el contrato de trabajo” cuyo desarrollo versa sobre que en la actualidad el derecho laboral enfrenta un nuevo reto ante el apogeo de la tecnología de la información, plataformas digitales y el vacío jurídico que tanto a nivel nacional como

internacional las legislaciones se quedan cortas con la escasa claridad al momento de analizar y desafiar la problemática en los órganos legislativos y judiciales.

El autor expone que la EC está ligada al uso de las plataformas digitales, que pese a que no haya una definición universal, estas se pueden catalogar en dos categorías, siendo una de ellas la plataforma de Uber, pionera en operar bajo el modelo económico solidario con operaciones en casi todo el mundo, en la que los conductores son contactados mediante la página web o aplicativo con el cumplimiento de requisitos mínimos, encontrándose así ante dos tipos de prestadores de servicio y que dependiendo de ello se deduciría el tipo de relación entre Uber y sus conductores generando un cambio en las nuevas maneras de aparecer relaciones laborales con un sentido orientado a las relaciones laborales tradicionales sin desestimar las particularidades de la plataforma que el modelo que manifiesta Uber no se ajusta a los supuestos que enmarcan al trabajador autónomo e independiente, sino por el contrario encausa la disposición del elemento principal como es la subordinación.

Guadagno (2021) en su estudio en Argentina titulado “Trabajo colaborativo: un enfoque antropológico sobre la percepción del trabajo en Uber” donde explica el trabajo realizado sobre Uber, la aplicación digital, la apariencia que tiene al querer solo reflejar que trasportan pasajeros de un punto a otro, pero donde se evidencia cuyo objetivo es ampliar la literatura en Latinoamérica, al respecto de las nuevas tecnologías y su impacto en las relaciones laborales y los conflictos en aceptar o rechazar condiciones.

Finalmente, el autor concluye que, ante estas nuevas relaciones laborales, es necesario comprender los usos que hacen las personas que realizan y producen el servicio como protagonistas de las actividades con conocimiento propio, cuyas manifestaciones directas nos lleve a entender el tema a fondo de la actual globalización.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Mercado (2017) en su estudio titulado “*Crowdwork offline o Uber economy* y su impacto en las relaciones laborales” busca analizar el impacto que se ha desarrollado con la utilización de los aplicativos móviles en las relaciones laborales en donde el giro de negocio empresarial es entrelazar al cliente directamente con el prestador o conductor del servicio, donde uno de los objetivos fue identificar si existe relación entre el prestador del servicio o conductor del aplicativo y las empresas *crowdworks offline* específico o *Uber economy* donde estén presentes los tres elementos de las relaciones laborales, así como determinar si el prestador del servicio de *crowdwork offline* o *Uber economy* tiene la condición de socios o si por el contrario su naturaleza vendría a ser la de un trabajador subordinado.

El tipo de metodología que el autor utiliza es cualitativo – analítica-prospectiva basada en las revisiones bibliográficas de sentencias internacionales, normas legales y proyectos de ley.

Finalmente, el autor concluye que existen indicios razonables enfocados desde un punto de vista doctrinario, nivel práctico bajo la primacía de la realidad, la cual indica la validez de la relación laboral entre estas empresas y sus trabajadores.

Mercado (2019) referente al mismo autor anteriormente señalado en su estudio en la ciudad de Lima, titulado: “El Sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales” donde explica que el uso de las plataformas virtuales se ha insertado como nuevo estilo de vida en los habitantes, generando una dependencia en el uso de este aplicativo. Su estudio pretende establecer cuáles son los alcances, supuestos y efectos laborales que tiene el sistema Uber en los sujetos empleador y trabajador, cuyos objetivos de dicha investigación fue determinar la relación existente entre los prestadores del servicio y Uber; asimismo, reconocer si la relación que tienen son la de socios o no; o por el contrario si su condición vendría a ser la de un trabajador subordinado.

El autor concluye con la urgencia que se tiene de regular las relaciones laborales generadas de la EC en el Estado peruano, cuyo fin es la de no restringir el acceso y el goce de los derechos fundamentales por parte de los prestadores de este servicio, tratándolos bajo las condiciones que los conductores civiles son tratados con el fin de no atentar contra el derecho a la igualdad.

Córdova (2019) en su estudio en Lima, indica que la EC está originando una influencia en la sociedad muy importante al nacimiento de nuevos modelos de negocio, con la tendencia de monopolizar los mercados, investigación que lleva como título: “Economía Colaborativa: ¿Transformará la sociedad?”, cuyo objetivo general fue explicar el estado del arte de la controversia de la EC y su influencia en la transformación de la sociedad, mediante la contrastación de las diferentes situaciones sobre el tema en mención



desarrolladas durante los últimos cinco años, para que se identifiquen los factores que mantienen la controversia.

El tipo de metodología utilizada en la investigación fue el cualitativo descriptivo y explicativo por exponer el estado actual de la EC y su influencia en la sociedad durante los cinco años.

El autor concluye que no existen regulaciones en las plataformas digitales en el nuevo tipo de relación laboral existente entre la persona y la plataforma digital, además que el sistema de calificación para las plataformas digitales no son muy confiables y no se detienen en la calidad ya que estos pueden ser manipulados por los propios proveedores del servicio generando de esta forma un perjuicio a los usuarios, ello relacionado con el impacto de las plataformas digitales en la economía y al medio ambiente en lo cual no hay muchos estudios relacionados.

Solís (2020) en su estudio en la ciudad de Lima, donde actualmente no existe aún ninguna norma que proteja a los conductores y que regule a las empresas que prestan servicio por aplicativo, titulado: “La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa beat 2019” cuyo objetivo general fue determinar como el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.

El enfoque que la autora realizó fue el de analizar profundamente la información recabada y lograr con ello responder las interrogantes de su investigación, utilizando guía

de entrevistas. Asimismo, la autora opina que el uso de la aplicación permite evidenciar el vínculo laboral entre la empresa y el conductor.

El tipo de investigación utilizada fue Básica, con diseño de teoría fundamentada, debido a que se permitió el desarrollo de una nueva teoría con datos recogidos cuyo objetivo fue el de plantear soluciones al problema que enfrentan los conductores de taxis por aplicativo.

Finalmente, la autora concluye, que el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo mediante la identificación de los elementos del vínculo laboral con hechos fácticos al que se enfrentan, así también que la realidad externa aporta importancia en reconocer vínculos laborales.

Aporta bajo su experiencia personal que los derechos laborales de los conductores permiten valorar la realidad de labor empírica realizada por el trabajador en la forma que el principio de la primacía de la realidad determine la relación real con la empresa Beat y los conductores donde se pretende ocultar la relación laboral entre ambas.

Valga (2020), en su estudio titulado: “¿Políticas para la economía del futuro? La Economía Colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019)” cuyo objetivo principal fue analizar los factores que han influido para que el Estado Peruano regule las plataformas digitales en los últimos cuatro años a través de las iniciativas mostradas en el Poder Legislativo.

El autor enfoca su investigación entre los años 2014 y 2019, refiriendo que a partir de ese año se insertó al mercado peruano las plataformas digitales y en el año 2018 se

presentó el proyecto de ley que buscan regulación en el sector transporte mientras que en el 2019 el proyecto de ley presentado persigue la vinculación laboral desde las aplicaciones.

El tipo de metodología de la investigación lo planteó en primera instancia de naturaleza no experimental para que abarque estudios de casos a través del análisis comparado, usando técnicas cualitativas.

Concluye la autora que el vacío legal permite la ampliación de estas plataformas y la inscripción de muchas personas para el inicio del trabajo a través del uso de las plataformas digitales, notando además que el marco legal ha venido adecuando y desarrollándose, evidenciando que Europa es la región pionera en dicho tema. Sin embargo, en Perú se puede apreciar que excongresistas estuvieron interesados en regular dichas plataformas y ser los representantes del futuro de los trabajadores, tal como lo propusieron algunos partidos políticos en nuestro país y así evitar conflictos en el país.

Huayta y Sierra (2020) en su estudio en Lima, presentando de manera teórica la diferencia entre los modelos de negocios utilizados por las empresas de servicio de taxi tradicional y las de aplicativo, llamadas u otros medios, titulado: “Modelos de negocio aplicados en las empresas de servicio de taxi: economías colaborativas vs modelos tradicionales en Perú en la actualidad” cuyo objetivo general en dicho estudio fue comparar los modelos de negocios utilizados actualmente por las empresas tradicionales y empresas de EC en el sector de servicios de taxi en América Latina.

El autor concluye que las diferencias principales entre los dos modelos de negocios se ve inmerso en los recursos clave por ejemplo en las empresas de taxi convencional de

conductores este recurso es la evaluación del servicio y a la actividad que realizan, la cual se ve reflejada en las recomendaciones de familiares o amigos cercanos, mientras que en los modelos de EC es la plataforma digital intermediaria la que toma en cuenta estas actividades claves, que se ven reflejados en la recepción del juicio de valor independiente de cada usuario, entendida como reputación, así como la gestión y tiempo de la actividad realizada, ya que las empresas de taxi tradicionales existe mayor énfasis en la gestión eficiente de solicitudes de servicio, a diferencia de las empresas de EC que se enfoca en el desarrollo, mantenimiento y actualización de la plataforma, sin dejar de lado la comisión que esta incluye por su uso lo cual es adicional al pago del servicio de taxi.

### **1.3. Justificación de la investigación**

El presente estudio se justifica en la descripción de los argumentos obtenidos a partir de los antecedentes y teorías nacionales e internacionales, así como el uso de la jurisprudencia más relevante con el propósito de profundizar el conocimiento ya existente para luego poder contrastarlos con los resultados obtenidos en el presente trabajo, de acuerdo con Martin & Palella (2012) citado por Gallardo (2017) respecto a la justificación teórica considera que: “pretende profundizar el investigador, sea para generar la reflexión y el debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o encontrar nuevas explicaciones del conocimiento existente” (p.33)

Por otro lado, esta investigación se basa en la necesidad de demostrar la existencia de una relación laboral entre las empresas o compañías creadoras de las plataformas digitales y los falsos trabajadores autónomos quienes a la fecha vienen prestando sus

servicios sin la percepción de un salario digno y demás derechos económicos laborales reconocidos en la legislación laboral siendo de este sentido el interés principal de esta tesis.

Es importante entender en primer término que la economía colaborativa consiste en el intercambio de bienes y servicios con la colaboración de dos o más personas sea para el alquiler de un determinado bien, así como para la venta de un servicio que se encuentra infrautilizado por su propietario y que en este sentido puede ser aprovechado por la necesidad de otra persona a cambio de una contraprestación económica. Este fenómeno económico se encuentra presente desde la antigüedad, sin embargo, en la actualidad a través del uso de la internet y de las nuevas tecnologías, la plataforma digital se ha convertido en un intermediario en la relación directa que existía anteriormente entre el propietario del bien y el usuario final.

Con la idea de colaboración se encuentra presente la economía como giro de negocio que mueve al mundo cada vez más globalizado y tecnológico cuya velocidad avanza de modo exorbitante, generando como efecto nuevas formas de trabajo con el objetivo para el empresario captar el capital humano, sin embargo la problemática surge cuando las compañías de plataformas digitales (a quienes se atribuyen con la etiqueta de ser simples intermediadores entre el prestador de servicio con el usuario final) consideran a quienes prestan el servicio directamente como netos trabajadores autónomos, cuyo argumento ha sido utilizado para el ahorro de costos laborales.

No obstante, se viene demostrando que este tipo de plataformas suelen ir más allá que una simple intermediación entre el prestador y el usuario o cliente puesto que la

programación del algoritmo permite fiscalizar y controlar el trabajo de los conductores a través de la calificación que realizan los propios usuarios, en la fijación de precios por cada viaje, entre otros elementos que forman parte de los que se conoce como tradicionales y modernos indicios de laboralidad.

Entonces, en este orden de ideas y asumiendo que la naturaleza propia de la ciencia del derecho no es estática, justificamos que el presente trabajo de investigación finaliza con una recomendación dirigida hacia el legislador, proponiendo una mejora a los proyectos de ley existentes para que los conductores de plataforma digital, con especial particularidad, los taxistas por aplicativo puedan estar protegidos legalmente con determinados derechos laborales.

#### **1.4. Bases teóricas**

##### **1.4.1 Los Taxistas por aplicativo en el *sharing economy***

###### **1.4.1.1. Conceptualización de la economía colaborativa**

Es entendido que la EC ha estado presente desde hace muchos años atrás; sin embargo, con el avance tecnológico se ha estado en constante interacción con las personas y la forma de consumo, aperturando paso a la economía contemporánea, por esta razón considero imprescindible conocer la definición que diferentes autores tienen para la EC:

La EC consiste en una aparición de negocios recientes que se desarrollan con la internet con el objetivo de contactar a clientes con proveedores de servicios y posteriormente realizar una transacción en tiempo real, sea para alquiler de departamentos,

transporte vehicular, así como se puede apreciar en las empresas de Uber y Airbnb entre otras compañías que se quieren aunar al mundo de la EC (Slee, 2016).

La EC, también conocida por algunos autores como el consumo conectado, otorga a las personas oportunidades de obtener productos a un precio más accesible y de una calidad óptima, de la misma manera vender o intercambiar productos con los demás para alargar la vida de los mismos, pensando así en la sustentabilidad y aplicando tecnologías de la información y comunicación en tendencia. (Barragán, Guerra, Villalpando, Segura y Sandoval, 2017).

De otro lado, la Comisión Europea en su informe denominado “Una agenda para la economía colaborativa” expone que dicha denominación no es cuestión solamente de una economía que se desarrolla mediante el uso del internet debido a que no se puede definir en términos específicamente colaborativos. Por lo que, se debe entender el término de economía colaborativa como el modelo de negocio que se indica es principalmente pero no únicamente mediante las plataformas digitales, el cual crea un nuevo mercado que se encuentra abierto y operativo con el fin de utilizar temporalmente los bienes y servicios ofrecidos desde un primer momento por los usuarios particulares. (Blajan, 2019).

De lo expuesto, en mi opinión la EC más que poseer consiste en compartir bienes y/o servicios que en la actualidad se viene manifestando con el uso de la internet, siendo esta la principal herramienta digital para facilitar el intercambio en el acceso y uso de un determinado servicio que si bien este consumo colaborativo no reemplaza por completo al sistema actual, pero si lo complementa ofreciendo mayores opciones de acceso para su uso

o consumo, aportando positivamente en los factores de tiempo, fácil acceso, la relación costo beneficio y la reputación de la persona quien ofrece el servicio.

#### **1.4.1.2. Surgimiento y desarrollo del *sharing economy***

Como punto de partida del fenómeno económico de la EC debemos entender que el motivo de su transcendencia en nuestra actualidad tecnológica se debe a la conocida figura del *crowdsourcing* que supone la convocatoria masiva a una gran cantidad de personas a través de la externalización de determinadas tareas o actividades. Es aquí donde los titulares de las plataformas digitales utilizan esta figura para participar en el mercado con el fin de facilitar el servicio intermediado a favor de los usuarios.

Este sistema de *crowdsourcing* a través de la plataforma digital puede gestionar diferentes tipos de servicios a una comunidad (genérico) así como a un tipo de servicio en concreto (específico) cuya modalidad en la prestación del servicio para ambos casos se manifiestan de forma presencial (*crowdsourcing offline*) que por lo general el mecanismo de control se realiza por medio de la geolocalización; por lo tanto, el presente trabajo de investigación que relaciona a los taxistas por aplicativo en la EC y el problema de la falta de reconocimiento de vínculo laboral que se manifiesta incide en el *crowdsourcing offline* específico.

La EC surge a raíz del desastre económico de la segunda revolución industrial en el año 2008, familias endeudadas y aunado a los cambios climáticos provocados por doscientos años de inmensa actividad industrial, lo que incentivó la aparición del movimiento económico que permitió que muchas personas se relacionen con otras,



apoyándose del internet para que se comparta y alimente la confianza social. Para Rachel Botsman, líder del pensamiento global sobre el poder colaborativo, las plataformas o tecnologías digitales han cambiado al mundo en la forma en la que viven, consumen y financian, considerándose una ventaja frente al acceso de productos o servicios, en vez de poseerlos. En el año 2015 el término de la EC fue incluido al diccionario de Oxford indicando que la EC viene a ser *“un sistema en el cual recursos o servicios son compartidos entre individuos, gratis o por una comisión típicamente a través del internet”*.

Hay algunos autores quiénes piensan que la EC no se trata de compartir; puesto que ello se basa en la falta o ausencia de un beneficio económico monetario, pero en el mercado competitivo donde consumidores buscan precios más convenientes frente a sus necesidades, lo que realizan es un flujo de intereses (Chavero, 2018).

Con el avance de la tecnología, el internet y los nuevos modelos de consumo alternativo se evidencia el surgimiento de la EC, la cual es una referencia del nuevo modelo social, económico cuya finalidad principal es la de intercambiar y compartir bienes y servicios sin necesidad de ser propietarios, basándose en la sostenibilidad de los recursos y una compensación pactada entre ambas partes. De acuerdo al surgimiento tecnológico aparecen las plataformas digitales, siendo una ventaja de internet para proporcionar servicios que ya no solo se trata de esferas pequeñas sino a esferas globales, contactando al nivel geográfico más cercano como el idóneo para aceptarlo, gracias a estas plataformas que ofrecen servicios rápidos y personalizados (Bocanegra, 2018).

Muchos teóricos económicos apoyan la idea de que la EC establece que las personas tomen mayor relevancia a la posesión del bien que a la propiedad misma. Nos encontramos frente a un fenómeno económico que afecta al consumidor, la aplicación y al desarrollo de factores que impliquen la esfera que incumbe. Es por ello, que es más sencillo acceder a servicios mediante las plataformas digitales que están envueltas en la red gracias a la internet (Peralta, López y Afanador, 2019).

Entonces, más allá de la existencia de lucro en la actividad de la EC, lo importante en sí es la exploración y provecho que se tiene a la plataforma digital que hace posible la comunicación e intermediación entre prestador directo del servicio por cuenta propia o a nombre de un tercero, haciendo que las variadas posibilidades de este fenómeno socioeconómico no admitan régimen único sino una casuística en su tratamiento. Es por ello, que el consumo colaborativo o compartido dependerá mucho de la confianza que se estimula tanto al prestador como al consumidor de la transacción, debido a que sin confianza no existiría un intercambio seguro de recibir el bien ofrecido en plataforma o espacio en la red. Es así que la idea principal de la EC es facilitar el acceso de bienes y servicios para satisfacer las necesidades sin tener que ser propietarios, bastando solo con la participación basado en la confianza entre la plataforma digital y el autónomo dependiente e independiente conectando así la oferta y demanda dinámica en tiempo real (Quintero, 2019).

Por otro lado, se observa que una de las implicancias relevantes con la EC se relaciona con la web 2.0, la cual es conocida como la transformación del internet por el

final del siglo XX el cual trajo consigo cambios fundamentales tales como la masificación de las redes sociales, la *big data*, la grandiosa participación de los usuarios en internet frente a diferentes plataformas y aplicaciones y el acceso ilimitado a información que se encuentra en internet, dando inicio a lo que hoy en día llamamos como EC, posicionándose como un modelo nuevo en las plataformas, facilitando oportunidades de negocios para personas que necesitan ser parte de ella, las cuales toman decisiones sobre premisas de simplicidad en la transacción, transparencia, participación constante, todo esto posible al avance tecnológico en el internet y las redes sociales, generando una interacción basada en un sistema producto, sistema de redistribución y un sistema de colaboración. Este es un trabajo creciente que presupone un reto para la sociedad actual, perdiendo así la tradicional transacción entre empresas y consumidores (Giraldo, León, Marengo y Moreno, 2020).

Es así que de acuerdo a lo expuesto, se puede apreciar que el desarrollo de la EC se debe gracias a la oportunidad que se observó en el comportamiento de una sociedad frente al avance tecnológico y a causa de necesidades insatisfechas por aquellos consumidores que han cambiado la perspectiva de una calidad exigente a la hora de prestar o contratar bienes y servicios, siendo utilizado por las grandes empresas para adaptarse a la nueva forma de comunicación e interrelación con los usuarios y consumidores, siendo incluso la accesibilidad del servicio más rápido, reconociendo la cooperación, la confianza y reputación en el uso de estas plataformas que enmarcan la EC, encontrando de esta manera posibilidades de actividades ya sea para el uso de transporte, comida, vivienda u ocio, dejando relegada la operación tradicional poco a poco.

Entonces, podemos afirmar que sí estamos frente a las nuevas formas de uso de las plataformas digitales para el servicio de transporte a usuarios y tomando en cuenta que el derecho no es estático, pues por qué no pensar en que debido a este avance tecnológico se debe ser visionario en implementación y regulación de una normativa especial con el fin de evitar una desprotección legal laboral de estos tipos de prestadores de servicios.

#### **1.4.1.3. El sistema de los taxis por aplicativo más relevantes a nivel nacional**

##### **1.4.1.3.1 Uber:**

Para (chaves, 2020) en su artículo denominado *“Historia de Uber: nacimiento, crecimiento y crisis de la app que revolucionó la movilidad urbana”*, la compañía Uber nació en el 2009 por el fundador *Travis Kalanick* y *Garret Camp* como cofundador, ofreciendo inicialmente vehículos premium en San Francisco *“Startup”* (nombre denominado a los taxis en EEUU) es así que empezó el crecimiento de la compañía muy a pesar de la serie de problemas que se tuvo con el sindicato de taxistas en San Francisco, pese a ello la empresa continuó creciendo y durante su expansión Uber tuvo que enfrentarse a problemas con taxistas en todo el mundo de los cuales alegaban que Uber tenía una competencia desleal, evitando pagos de tarifas pasando por alto las leyes locales, debido a la crisis mundial sanitaria Uber bajó en un setenta y noventa por ciento su actividad de servicio respecto a vehículos con conductores situación que aprovechó la compañía para dar a conocer a Uber Eats (reparto de comida) y Uber Freight (reparto de paquetes) aumentando significativamente su porcentaje de un cincuenta y dos a un cincuenta y cinco por ciento interanual debido al confinamiento social.

La posición de Uber es que éste no considera como trabajadores a los prestadores del servicio sino muy por el contrario, son colaboradores autónomos que utilizan el aplicativo móvil que ofrece la marca para buscar prestar servicio a quien lo necesita (consumidores finales o usuarios) siendo la compañía un intermediario entre ambos, sin embargo verificando la conexión entre el prestador de servicio (taxista por aplicativo) y el usuario (pasajero) es Uber quien avisa o alerta a sus conductores estableciendo el monto dinerario o tarifa, considerando además que la aplicación de Uber requiere una serie de términos y condiciones que se pueden evidenciar en su página web y el no acatarlas produciría al conductor la expulsión temporal e inclusive permanente de la plataforma.

Los conductores de Uber son evaluados ni bien termine su viaje, tal como lo indica su propia página, pues esta calificación se encuentra en el rango de 1 a 5 estrellas siendo 1 estrella la calificación más baja y 5 estrellas la calificación más alta. Al respecto, este reporte de buena o mala calificación llega a la compañía para evaluar al conductor y dependerá de ello si se le otorga más posibilidades de viaje o simplemente reportarlo para posteriormente retirarlos del aplicativo. Asimismo, es importante señalar que Uber como compañía cuenta con un “Manual del conductor” y “Política de Datos”.

Es así como Uber trajo una nueva forma de prestar un servicio en el marco de la EC, a través de la facilidad que brinda el internet mediante el uso de las aplicaciones digitales, no obstante trajo consigo también las miradas de juristas nacionales y extranjeros respecto a la evidencia de una nueva forma de trabajo y con indicios de laboralidad bien marcados y que a la fecha no tienen una regulación especial, haciendo insuficiente el

régimen actual y dejando a los prestadores de servicio desprotegidos dentro del marco jurídico, debido a que no se ha llegado a la conclusión unánime de si estos tipos de plataformas digitales cuentan o no con la presencia de un vínculo laboral con sus prestadores de servicios.

#### **1.4.1.3.2. Beat:**

De acuerdo con el portal de Beat, la historia de la compañía comenzó en Grecia, cambiando el panorama de movilidad urbana en América Latina, asumiendo por misión que el transporte sea inteligente, seguro y accesible, conectando al pasajero con el conductor a tiempo real con el propósito de estar en todos lados, conectados y en movimiento.

Como lo decíamos, Beat fue fundada como TaxiBeat en el año 2011 en Grecia, en un momento donde el país pasaba una década de crisis; sin embargo, la aplicación logró la popularidad cuyo éxito fue convertirse en el modelo tradicional de taxi urbano al de un nuevo instrumento de conexión y movimiento con la ciudad, pero al pulso de un botón. Es a partir del año 2007 que Beat nace como marca con una experiencia y conocimiento ganado desde el año 2011 cuando eran TaxiBeat. El horizonte dirigido directamente en el negocio ayudó al agrandamiento en América Latina y a su infraestructura urbana, probando suerte además en Brasil, y otros países, pero fue en nuestro país en el año 2014 donde inició el origen de su expansión, permitiéndole avanzar como compañía.

Asimismo, debido a la situación de la pandemia como consecuencia del covid-19 Beat se vio en la necesidad de desarrollar su tecnología de reparto utilizando una variedad

de tipos de servicios como, Beat Misión, Beat Envío, Beat Envío Moto, entre otros pero al igual que en el caso de Uber para ser conductor de la plataforma de Beat, se necesita una serie de requisitos previos los cuales empiezan indicando que la cuenta de usuario es intransferible y a nombre personal, con limitaciones legales de uso con posibilidad de acciones legales a los conductores. Es así que para su registro en la plataforma se debe consignar el número de teléfono celular, para que te otorguen una clave que es enviada al celular, continuada de subir una foto de la licencia de conducir en la que se aprecie claramente tanto la foto del personal, datos y tipo de licencia, luego foto de la tarjeta de propiedad, para finalmente tomarse una foto al momento de brindar el último paso antes de iniciar con el transporte, de esta manera completando dichos pasos ya se podía iniciar con el recorrido y espera de conexión con usuarios a la espera de adquirir el servicio de transporte.

Al igual que las demás plataformas digitales, Beat también considera a los conductores que se registran en ella, como solo conductores y no empleados subordinados, alejando la idea de relación laboral entre compañía y conductor, ello debido a que se alega ser un intermediario entre conductor y el pasajero o usuario final en la que se valen de la aplicación para entrelazar el servicio y la necesidad del mismo, obviando que unilateralmente la compañía opta por decidir el precio y enviar encuestas al finalizar el recorrido a los usuarios para que califiquen a sus conductores y dependiendo de ello mantenerlos o sancionarlos, información que no es otorgada directa y expresamente en el portal web de la mencionada compañía.

Recientemente, el pasado mes de septiembre del año en curso en el país de Chile entró en vigor la Ley N.º 21.431 donde Beat a través de su portal web en dicho país sureño fue una de las pocas compañías que publicó la citada normativa que estableció normas mínimas de regulación entre los conductores y dicha compañía.

#### **1.4.1.3.3. DiDi:**

De acuerdo al artículo de la página “*Mira Cómo se Hace*”, publicada el 27 de diciembre del 2019, en la cual detalla todo respecto a esta empresa que ha llegado a Perú con idea de negocio en expansión de origen chino, quien meritoriamente logró desplazar a Uber en dicho país, para luego comprarlo. *DiDi Chuxing Technology*, empresa orientada al transporte, así como Beat, Uber y Cabify, pero con la diferencia que DiDi ingresó al mercado económico del transporte con un precio por debajo de lo habitual.

El iniciador de DiDi es Cheng Wei, quien tras dedicarse por años a la división de pagos móviles de Alipay y Alibaba, decidió iniciar su propia compañía de viajes, siendo de esta manera que a partir del año 2012 nace DiDi con un concepto bastante parecido al de Uber, Beat y entre otros. Tal y como en las demás compañías de transporte mencionadas, ésta también cuenta con opciones de clases de servicios, pudiendo utilizar DiDi Express o DiDi Premier, con el cual se podrá escoger el auto con el que se quiere viajar, como también DiDi Luxe con conductores de amplia experiencia y con autos de alta gama.

Del mismo modo que Uber, la compañía DiDi usa a los conductores por aplicativo no como colaboradores de la compañía sino como socios conductores de DiDi a los que, a través de la plataforma prestan servicio de intermediación mediante el acceso de esta



plataforma, el cual habilita el contacto entre usuarios y socios del servicio, para DiDi, su empresa es solo una intermediaria, la cual va proveer servicios para conectarlos con el usuario, esclareciendo en su portal de términos y condiciones que los conductores son independientes y no actúan como empleados de DiDi ni de cualquiera de sus compañías afiliadas.

Al igual que en las demás empresas de su competencia, DiDi es quien se encarga de establecer el cobro tarifario de servicio, contando además con una opción en la aplicación donde se puede informar sobre la experiencia del viaje, calificándola de mala o buena, explicándose el motivo de dicha calificación, así como también el brindar aviso de las horas punta para el tráfico de servicios y de permanencia en el aplicativo pero que sin embargo se evidencia una especie de supervisión encubierta que realiza la compañía a sus conductores asociados.

#### **1.4.1.3.4. InDriver:**

Según el artículo de Grosz del diario Clarín, actualizada el 16 de mayo del 2022, señala que la plataforma fue fundada en el año 2013 en la localidad de Siberia, Rusia, teniendo una expansión increíblemente acelerada hasta el punto de que hoy en día la app ofrece traslados económicos en 625 ciudades de 42 países de Asia, África y América Latina. Esta empresa internacional tiene su sede en Mountain View California, Estados Unidos, y así como Uber, DiDi, Beat, entre otras plataformas su giro de negocio es vincular a las personas que necesitan transportarse de un punto a otro con conductores independientes quienes están dispuestos a generar ingresos por la actividad que realizan.

Adicionalmente se detalla en el portal web que los conductores de esta aplicación reciben pagos instantáneos e indican que los primeros seis meses no pagan comisiones sobre dichos ingresos, posteriormente luego si son promediados, pero con un máximo de 11,4% y aun así continúan teniendo el porcentaje menor a diferencia de otros aplicativos de transporte.

Se conoce que InDriver tiene un porcentaje del 20% más económico a diferencia de otros servicios, es así que el Diario Clarín realizó una prueba en una semana, trasladando a personas en horario nocturno descubriendo que esta plataforma realizaba los cobros de viajes con tarifas menores a otras aplicaciones.

Por otro lado, como lo detalla el artículo escrito por Jeniree en la página *Descubre Cómo Hacerlo* publicada el 30 de noviembre del 2020, lo que hace diferente a InDriver de las otras plataformas es que; i) el pasajero decide el precio en coordinación con el conductor de la plataforma, ii) el pago es directo, porque el cliente paga en efectivo directamente, iii) la comisión es la más baja a diferencia de las otras plataformas del mercado, iv) acepta una gran variedad de vehículos ya sea que tengan uso particular o taxi.

## **1.4.2 La Falta de Reconocimiento de Vínculo Laboral de los Taxistas por Aplicativo**

### **1.4.2.1. La huida del derecho del trabajo**

Con la finalidad de librarse de responsabilidad laboral, las empresas de EC en la actualidad suelen ser más fácil, práctico y conveniente denominar a estos prestadores de servicios por aplicativo digital como trabajadores autónomos, y esto debido a que un trabajador por cuenta ajena efectivamente goza de derechos laborales a diferencia de un trabajador autónomo. Esta situación trae consigo la inestabilidad de las relaciones

laborales, porque mientras que el trabajador autónomo, trabaja sin supervisión, orden, mandato y horario del empleador (empresa) generando sus propios ingresos. Por otro lado, los trabajadores por cuenta ajena sí tienen una supervisión y mandato de parte de su empleador, así como un sueldo fijo. Por lo tanto, si verificamos que la tecnología avanza rápidamente, pues esta también debe ser verificada desde el punto de vista de la ciencia del derecho, por lo mismo que es dinámica.

Lo que muchos no quieren ver o simplemente no lo saben es que las empresas de aplicaciones digitales sí supervisan, controlan y ejercen poder frente a los “trabajadores autónomos” mal denominados claramente, porque el hecho de ejercer una decisión unilateral sobre las tarifas, cantidad de trabajo y tiempo de realización del trabajo, ello ya configuraría la presencia de subordinación.

Para Luciano De Azevedo (2020) en su artículo *Revolución más de forma que de contenido: La huida del Derecho del trabajo por medio de la EC*, nos expresa lo siguiente:

Los trabajadores subordinados son titulares de varios derechos cuyo cumplimiento se puede exigir de la empresa. Por ello, al clasificar sus trabajadores como autónomos, las empresas de la economía digital reducen considerablemente los costes de su mano de obra. Además, esto permite que las empresas se libren de diversas responsabilidades accesorias propias del régimen laboral, como, por ejemplo, la protección de la integridad física en el medio ambiente de trabajo y la protección contra el despido arbitrario. (p.03).

La aparición del trabajo colaborativo y los problemas existentes en la delimitación de las categorías jurídicas en el mercado laboral ha venido evolucionando con rapidez, dejando a la legislación laboral con incertidumbres de cambios, teniendo en cuenta que los trabajadores no responden a la figura cotidiana del trabajador ya que el horario determinado, así como el lugar de trabajo no es concreto, puesto que dichas labores son denominadas pequeñas actividades durante el día, generando ello problemas con la calificación jurídica.

Con el uso de las tecnologías y el ritmo de vida que se lleva hoy en día, se crearon aplicaciones móviles que hacen más fácil el contratar distintos servicios de prestación ya sea en el ámbito de transporte, comida o cualquier otro tipo de tareas. Por lo que, estos prestadores de servicio denominados “Riders” ejercen funciones de reparto, cuyo mecanismo de transporte se realiza mediante sus propias herramientas de trabajo. (Pitarch, 2020)

De acuerdo con la OIT en la Recomendación N.º 198 sobre las relaciones de trabajo (2006) señala que se debería considerar la posibilidad de definir una legislación, con los indicios específicos que existen para determinar una relación de trabajo, siguiendo así instrucciones, control y supervisión por un personal, el mismo que implique la integración del trabajador en la organización de la propia empresa para el beneficio de otra.

Hoy en día la referencia que se tiene de falso autónomo es la de Directiva de la unión europea 2019/1152 de 20 de junio de 2019, relativa con las condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, se indica expresamente:

El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona declarada trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales y la determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña y no por descripción de las partes de la relación. (p.02).

En el año 2019 se llevó a cabo el Seminario Internacional titulado “*El Futuro del Derecho del Trabajo*” organizado por la Pontificie Universidad Católica del Perú, cuyo expositor con una amplia trayectoria en el Derecho del Trabajo, Juan Gorelli expresaba que el trabajo en las plataformas digitales de la EC cuyos prestadores de servicios Uber, Beat, entre otros, consideraban lejana la idea de una supuesta relación laboral, desprotegiendo así jurídicamente a quienes realizan dicha actividad porque como es sabido las plataformas son los intermediarios para organizar un determinado servicio con los usuarios gracias a la existencia de múltiples posibles prestadores de servicios que acuden al pedido de una solicitud, que de lo contrario no sería posible esta intermediación. Entonces, surge la pregunta siguiente: ¿cuándo iniciaría el problema laboral con los prestadores de servicios y la plataforma digital? La respuesta al problema laboral se da cuando el servicio debe realizarse de manera presencial, porque en realidad la forma de prestar un servicio ha existido hace mucho tiempo atrás, generando precariedad pese a que las empresas invierten en la compañía, mas no en el capital humano, disminuyendo de esta manera el coste laboral.

La huida del derecho del trabajo se generaliza por la precariedad en diversas materias, tales como la condición de trabajo, riesgos de trabajo y en el material social. El cuestionamiento planteando de que si existe o no relación laboral en las plataformas digitales por más modernas que sean para la EC pues sigue siendo un talón de Aquiles que viene de tiempo atrás.

Los criterios de ajenidad y subordinación en el siglo XXI continúan siendo útiles para determinar la relación laboral, pero no se toma en cuenta de tal manera que continuamos rigiéndonos por modelos antiguos, la subordinación ha ido evolucionando con el paso del tiempo, creciendo de forma sutil, pero no por ser menor, sino que el control de los mecanismos sutiles que existen en la actualidad con la tecnología que incrementa y en simultaneo, la subordinación. De hecho, la ajenidad no se queda atrás ya que también ha evolucionado en el trabajo, creciendo y acomodándose conforme al cambio.

La relevancia aquí es el mecanismo de control que realizan las empresas sutilmente, a decir verdad, las plataformas digitales están dadas por algoritmos que por si fuera poco resulta un poder adoptado por las empresas en conjunto con los usuarios quienes con sus datos relevantes que fueron entregados a la plataforma para posteriormente ser utilizados a la hora de designar tareas cuando se realice la intermediación, sumado a ello las órdenes, organización, planeación y seguimiento hasta el final de la tarea encomendada y con la retribución económica establecida por la plataforma, apoya así el visible indicio de laboralidad.

### **1.4.2.2 Elementos de la relación laboral en la prestación de servicios de plataformas digitales de los taxistas por aplicativo**

Como punto de partida, en la legislación laboral vigente de nuestro país se establecen los elementos esenciales del contrato de trabajo de conformidad con lo regulado en el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante, LPCL) su Reglamento y normas complementarias concuerdan que los elementos de la contratación o relación laboral son la prestación personal de servicios, remuneración y la subordinación.

Desde hace una década aproximadamente, en los sistemas productivos de los distintos sectores económicos se vienen evidenciando por parte de las empresas la utilización recurrente de las plataformas digitales como principal herramienta, en la mayoría de los casos para que la prestación de servicios se desarrolle bajo el segmento del trabajo o empleo autónomo con la primera intención de desvincularse de la regulación del ordenamiento jurídico laboral o lo que hoy en día se conoce por varios especialistas como la huida del derecho del trabajo, generando consecuencias tales como una falta de tutela y de protección legal de las personas que prestan servicios a través de estas plataformas, principalmente aquellas que tienen que ver con el uso del servicio de transporte individual de pasajeros como por ejemplo Uber, Beat, DiDi, Cabify, InDriver, entre otros.

#### 1.4.2.2.1. Prestación personal de servicios:

La prestación personal de servicios, como uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, la cual supone la obligación del trabajador de ejecutar sus actividades a favor del empleador, por lo que conforme al artículo 5 de la LPCL señala que los servicios deben ser prestados por el trabajador de forma personal y directa como persona natural. En esta misma idea Sanguinetti (2000) citado por Mercado (2019) refiere que la prestación de servicios es “trabajar para otro, es el compromiso del deudor de poner su energía laboral y actividad en favor del acreedor, todos sus servicios (deuda de actividad y no de resultado), que tiene la característica de ser *intuitio personae*” (p. 17) de tal manera que se encuentra prohibido por nuestra legislación que el trabajador subcontrate a otra persona para que lo sustituya, de lo contrario este elemento quedaría desnaturalizado puesto que dicha característica es propio de una persona que en calidad de tercero presta servicios civiles o sin dependencia.

Respecto al mencionado carácter personal o *intuitio personae* de la prestación de servicios aplicado al ámbito de las aplicaciones móviles de transporte tenemos que las empresas dueñas de este tipo de plataformas establece como una de sus condiciones a sus conductores un “proceso de validación o identificación del conductor” cuyos requisitos se le exige son la imagen o foto del usuario conductor como medida de seguridad a fin de evitar fraudes, por ejemplo “el mismo sitio de UBER informa que no se le permite al conductor ceder su cuenta de la aplicación para que otra persona pueda prestar los servicios” (Todolí, 2017) cabiendo la posibilidad de que los propios pasajeros usuarios sean



quienes contribuyan en dicho proceso de identificación garantizando en ese sentido el carácter personal o *intuitio personae* se conserve.

Una de las fórmulas de negocio en este tipo de plataformas digitales busca que los prestadores de servicios estén el mayor tiempo posible conectados a la plataforma lo que significa que a mayor tiempo de conexión de sus conductores, mayor cantidad de servicios prestados, por lo que en efecto generaría un incremento de las ganancias a favor de las compañías dueñas de estos aplicativos móviles.

Por estas razones, es que en este tipo de relación económica que existe entre los aplicativos de transporte individual y los conductores les son perfectamente aplicable el artículo 5 de LPCL por cuanto estos últimos al ser personas naturales terminan prestando sus servicios a la plataforma *intuitio personae*; es decir, en forma personal y directa.

Es importante sostener que, si bien la existencia de los elementos esenciales que determinan una relación laboral hoy en día es más fácil en cuanto a su detección dentro del marco de un empleador físico y trabajador, sin embargo, debemos también referir que el derecho en sí mismo al ser dinámico en el transcurso del tiempo en el sentido que permite transformarse y adaptarse a los nuevos cambios, como por ejemplo en la presente realidad tecnológica en la que se vive.

#### 1.4.2.2.2. Remuneración:

De la misma manera que el elemento anterior desarrollado y con el objetivo de ulteriormente analizar el elemento de la subordinación, es indispensable remitirse legalmente a lo dispuesto en el artículo 6 de la LPCL que establece que la remuneración es el íntegro de lo que todo trabajador percibe por sus servicios, sea en dinero o en especie, la forma o denominación que tenga, cumpliéndose como principal requisito que dicho ingreso sea de libre disposición del trabajador. En ese sentido, este ingreso que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no debe ser entregado como un acto de gratuidad y liberalidad por parte del empleador, conservando dicho ingreso como uno de carácter personal al patrimonio a favor del trabajador.

Asimismo, con referencia a otra de las características de la remuneración, Orellana (2016) sostuvo lo siguiente:

La generalidad de las remuneraciones se refiere a que no sean producto de la retribución de labores específicas no continuadas en el tiempo, v.gr. la mantención aislada de un jardín, la reparación de un desperfecto mecánico automotriz, la instalación de un sistema de aire acondicionado. (p. 144).

En *contrario sensu*, para que se considere remuneración debe tenerse como siguiente característica la continuidad de la contraprestación del servicio por parte del trabajador.

Asimismo, otro aspecto importante a considerar es conocer realmente si la prestación que realiza el conductor dentro de estas aplicaciones virtuales constituye o no

un sistema productivo toda vez que esta otra característica forma parte de la naturaleza del derecho del trabajo; es decir, toda actividad que se realice con fines netamente económicos forma parte de esta materia.

Dicho de otro modo, entonces, cuando hablamos de que, si el trabajo es productivo o simplemente no lo sea, en primer lugar, debemos conocer cuál es su significado, por lo que en palabras de Neves (2007) citado por Mercado (2019) sostuvo que:

El trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier magnitud, a la persona que lo realiza. Dicho en otras palabras, quien cumple la labor espera obtener de ella un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones. El beneficio económico al que se hace referencia generalmente va a consistir en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero podría también tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente. (p. 20).

Al respecto, de responderse a la pregunta de si la actividad que presta el conductor por aplicativo constituye una actividad de tipo productiva, será clave para determinar si es que el pago que percibe el conductor por dicha prestación deberá ser considerado como una remuneración, siendo ello que cuando el usuario solicita el servicio de taxi para el traslado hacia su destino a través del uso de la plataforma Uber, Beat, Didi o Cabify, etc. cabe la posibilidad de que la tarea no se lleve a cabo toda vez que es el usuario quien decide a último momento cancelar el servicio, por lo tanto para que una determinada actividad sea

calificada o considerada como productiva no se necesita cumplir con el fin económico como único elemento, sino también tener claro el objetivo que deberá cumplirse, razones suficientes para que estos tipos de conductores que prestan sus servicios a través del sistema virtual deba considerarse como parte del trabajo productivo.

En cuanto al sistema de pagos, estas plataformas lo ponen en práctica a través de transferencias semanales con destino a la cuenta bancaria del titular, demostrándose de esta manera que es la plataforma quien le paga directamente al conductor; por lo tanto, no es cierto el hecho de que dicha plataforma actúe como un mero intermediador entre el conductor y el usuario del servicio, pero sobre este asunto ya lo describiremos más adelante.

Así también, al día de hoy las plataformas como Uber, Beat o DiDi, entre otros, entregan a sus conductores ganancias adicionales siempre y cuando el conductor cumpla con determinadas condiciones, como por ejemplo el hecho de completar un número determinado de viajes, o como ocurre con el caso de Uber al realizar viajes en determinadas zonas durante las horas de alta demanda; así como en el caso de Beat que otorga un incentivo cuando el conductor que no únicamente se limita a cumplir con una cantidad de viajes, sino también cumple con determinados horarios o inclusive si el conductor no cancela viajes.

De lo anterior, pues existen particularidades que demuestran que estamos frente a la figura de un empleador, toda vez que conforme a lo establecido en el artículo 5 de la LPCL, la entrega de dichos pagos adicionales, indistintamente de la forma o denominación

que se tenga, sean de ganancias adicionales o recompensas o incentivos o bonificaciones, terminan constituyendo una ventaja patrimonial del conductor (trabajador) que tiene naturaleza remunerativa y que en consecuencia obliga indirectamente al conductor a efectuar con el número determinado de horas para así cumplir las condiciones establecidas por la plataforma a fin de ser merecedores de dichos ingresos adicionales que beneficia en gran medida a los taxistas por aplicativo que se dedican a tiempo completo a prestar estos servicios y que sin dichos ingresos extras no podrían satisfacer sus necesidades mínimas.

Finalmente, es importante precisar que la esencia primigenia de un contrato de trabajo es un acuerdo bilateral de voluntades mediante el cual el trabajador se obliga a prestar determinados servicios por cuenta ajena a favor del empleador, es decir bajo su dirección y a cambio de una contraprestación económica acordada previamente por las partes; sin embargo, lo que ocurre en el caso de los aplicativos es que es la propia plataforma la que unilateralmente fija las tarifas (ingresos) de los viajes que realizan los conductores y que estos deberán someterse, no siendo posible una negociación de las mismas conforme a la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo.

#### **1.4.2.2.3. Subordinación:**

El presente elemento se encuentra destinado a resolver el punto esencial en la existencia de una relación laboral entre la plataforma digital de taxi por aplicativo y los conductores, para ello es indispensable en primer término remitirnos a lo regulado en el artículo 9 de la LPCL mediante la cual se establece que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo el poder y dirección del empleador a fin de ordenar, fiscalizar y

sancionar las acciones hacia el trabajador dentro del marco de una relación laboral, también se señala en la citada ley que el empleador se encuentra facultado para introducir cambios o modificar el horario de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de servicios. Dicho de otro modo, en el Fundamento Siete de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 01846-2005-PA/TC señala lo siguiente:

El elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

Al respecto, el presente subtítulo tiene por objeto desarrollar cada uno de los elementos de la subordinación como son la facultad directriz o poder de dirección y el poder sancionador o disciplinario del empleador.

En primer lugar, en lo que respecta al poder de dirección este consiste en un instrumento a través del cual el empleador puede disponer sobre la actividad laboral del trabajador, organizando y dirigiendo dicha actividad a fin de obtener los objetivos perseguidos por el empleador en cada momento (Sanguinetti, 2013 citado en Silva, 2020). En ese sentido, esta facultad se materializa en la fiscalización, control y vigilancia que ejerce el empleador siempre y cuando se mantenga vigente el vínculo laboral y del mismo

modo el trabajador tendrá el deber de cumplir con lo estipulado conforme al contrato de trabajo, acatando las instrucciones dadas por su empleador.

No obstante, con el pasar del tiempo este ejercicio del poder de dirección llevada a cabo por el empleador ha venido evolucionando en forma dinámica ya que no se necesita la presencia física del empleador para ejercer dicho poder, conforme se demuestra en nuestro país con la regulación del teletrabajo o recientemente con el trabajo remoto que fue implementada a raíz del estado de emergencia sanitaria como consecuencia del covid-19. Así también, otras formas de control y vigilancia que se manifiesta en nuestra realidad actual ocurre en el caso de las plataformas digitales, donde curiosamente existe mayor facilidad de ubicación a través de los sistemas de geolocalización tal y como ocurre en los casos de taxis por aplicativo móviles que cuentan con la peculiaridad de trasladar el control (fiscalización) de la forma de como los conductores prestan sus servicios hacia los usuarios o pasajeros, toda vez que la plataforma no puede hacerla de manera directa, es decir dicha facultad de control del empleador ha sido delegado estratégica e indirectamente hacia los clientes o usuarios que no solo toman el servicio sino también evalúan la calidad del mismo a través de dicha plataforma. En esta línea de ideas, se menciona que es una conducta estratégica por parte de la empresa dueña de la plataforma puesto que les permite ahorrar costo en el sentido de que no se necesita de la presencia física de un supervisor para dar órdenes de manera constante, ya que dicha supervisión se encuentra trasladada en una parte por el cliente o usuario toda vez que el conductor es observado en todo momento y, por otra parte mediante el control permanente y continuo del conductor con el sistema de geolocalización de la aplicación móvil.

De lo señalado, en palabras de Sanguinetti (2017) citado en Mercado (2019) refiere que “es posible la disminución del poder de dirección del empleador, sin que ello signifique que el trabajador deje de estar subordinado. Es decir, que exista cierta libertad en la ejecución de labores, no quiere decir que no exista subordinación” (p. 28).

Ahora, si bien es cierto si la postura de la empresa dueña de la plataforma fuera que tales ordenes no se imparten permanentemente como se dice y por ende no existe contrato de trabajo con el conductor, esto no significa que el vínculo jurídico laboral desaparezca, ni mucho menos que el derecho de trabajo deje de protegerla pues “lo importante no será cuanto control el empresario ejerce, sino cuanto control el empresario se reserva a ejercer” (Todolí, 2017) por lo tanto, la mencionada delegación de supervisión hacia el usuario final de plataforma a la que hacíamos resulta suficiente para señalar que existe subordinación y por ende la existencia de un reconocimiento de una relación laboral con el aplicativo virtual de transporte.

De esta manera, habiendo evidenciado la existencia del poder de dirección por parte de estas plataformas a cargo de empresas multinacionales como Uber, Beat, DiDi, Cabify, etc. estas se han convertido en marcas distintivas mundialmente y que dichas empresas buscan proteger el prestigio reconocidos y consolidados en el mercado, motivo por el cual deben establecer (como es lógico) determinadas instrucciones o condiciones de políticas de calidad a sus conductores con el objetivo de que se preste un servicio de excelencia a los clientes usuarios.



Siendo así que en lo que respecta al poder disciplinario o sancionador de la plataforma a través de su software implica que frente al incumplimiento de las instrucciones condiciones dictadas se tenga que aplicar determinadas acciones hacia los conductores que pongan en peligro la reputación de la marca de la plataforma, situación que no hace más que demostrar el poder disciplinario de la plataforma en la prestación del servicio de transporte a cargo del conductor.

Entre las infracciones, simuladas en condiciones o políticas de calidad, tenemos que la plataforma establece que ante un número determinado de calificaciones negativas o cancelación de los viajes en un periodo de tiempo, las sanciones que imponen estas empresas por medio de su software van desde la suspensión temporal en el acceso al aplicativo hasta inclusive con la pérdida o desactivación permanente de su cuenta y no permitiéndoles trabajar más para la marca en algunos casos, es decir “los conductores que tengan bajas puntuaciones serán “desactivados” por la plataforma impidiendo que se realicen negocios con ellos a través de esa plataforma” (Todolí, 2017, p. 140), situación que va a conllevar que el conductor siempre se encuentre supeditado a prestar el mejor servicio posible con el objetivo de obtener una calificación favorable, caso contrario quedaría supeditado al poder disciplinario de la plataforma en calidad de empleador derivado de un rendimiento insatisfactorio (que en nuestra legislación nacional supondría causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador) o de un comportamiento reprochable (causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador).

En ese sentido, un caso típico y relevante es el mencionado por Mercado (2019) que sostuvo lo siguiente:

Al investigar el caso de Ana, advertimos un hecho sumamente importante y es que, una vez ocurrido el accidente, y después del correo en el que Uber señalaba que había tomado las medidas correctivas, se puso en comunicación con la afectada una empresa de nombre Crawford (aseguradora), la cual tiene como finalidad responder en representación de Uber -como una contrata, respecto de situaciones como la acaecida, una especie de aseguradora. El proceder en mención nos otorga un indicador clave y es que Uber sí responde por el mal proceder de sus trabajadores, hecho típico de un empleador; pues por el contrario si Uber y los conductores tendrían una relación civil o si sólo su actividad se limitaría a conectar usuarios con conductores, Uber no tendría por qué responder frente a los usuarios por sus trabajadores como lo hace a través de su contrata -aseguradora-. Es decir, el problema debería solucionarse entre conductores en el caso concreto a través de su SOAT. (p. 39)

De lo expuesto hasta aquí podemos afirmar que durante los últimos años han venido surgiendo nuevas formas de prestación de servicios, sobre todo cuando el avance tecnológico se encuentra de por medio y con ello consigo la subordinación también ha venido evolucionando debido a que los cambios estructurales del trabajo en nuestra realidad actual no es la misma a la del trabajo tradicional, sobre todo porque la naturaleza

jurídica de la subordinación permite que sea un elemento dinámico y flexible de acuerdo a lo que el empleador requiera.

Es de entendimiento social que las plataformas imponen restricciones impuestas al sistema de aquellos que estén inactivos en períodos de tiempo en la plataforma, porque a contratos intermitentes, se establece la llamada libertad para elegir días y horas de trabajo, pero se conoce que el trabajador tiene cierta autonomía; sin embargo, esa libertad es demasiado moderada, sin contar la desprotección en la que están expuestos estos conductores por aplicativo ante el sistema de seguridad social. (Marsillac, citado por Teixeira, 2021).

#### **1.4.2.2. Indicios de laboralidad en las plataformas digitales de la economía colaborativa**

En primer lugar, consideramos de suma importancia explicar que entendemos cuando nos referimos a los indicios de laboralidad, para ello debemos comenzar por la construcción de una definición básica de esta figura a partir de la doctrina encontrada. Los indicios de laboralidad son aquellas características o elementos que permiten identificar a partir de hechos concretos la existencia de una relación laboral pero que no es evidente a simple vista o en forma directa, sin embargo, a través del principio de primacía de la realidad se le permita otorgar a dicha relación la verdadera naturaleza que le corresponde. (Boza y Briones, 2021).

En nuestra legislación laboral lo encontramos inmerso en el artículo 23.5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo el cual expresa que los indicios pueden ser aquellas

circunstancias que suceden en el terreno de los hechos que son materia de controversia y de los antecedentes de la conducta del trabajador y empleador.

Para poder determinar si nos encontramos ante la presencia de una relación laboral en la prestación de servicios a través de la plataforma digital es necesario analizar los principales indicios que deberían tenerse en consideración a fin de describir la solución del problema.

Como lo señalábamos antes, dentro del contexto del trabajo tradicional si bien el elemento de la subordinación la cual consiste puntualmente en el sometimiento personal del trabajador a las órdenes y eventuales sanciones frente a su empleador, sin embargo en este nuevo contexto de las plataformas digitales dicho elemento de la subordinación ha evolucionado a tal medida que llega al punto de pasar desapercibido en el terreno de la regulación jurídico laboral, ello debido a que los titulares de las plataformas han conseguido utilizar un nuevo método de organización del trabajo que simulan una apariencia simulada entre el trabajador y el empleador.

En ese sentido, con la existencia de un concepto de subordinación evolucionado debido al uso de nuevos métodos de trabajo, es necesario replantear los indicios tradicionales de laboralidad existentes, entre los cuales la Organización Internacional del Trabajo a través de la Recomendación N.º 198 sobre la relación de trabajo llevado a cabo en una Conferencia en Ginebra, Suiza el 15 de julio de 2006, en su artículo 13 se recomienda que los países miembros a este convenio consideren la posibilidad de

considerar indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación laboral, tales como:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador. (OIT, 2006).

Asimismo, a nivel nacional el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia recaídas en los Exp. N.º 00143-2011-PA/TC, 01193-2011-PA/TC, 02102-2011-PA/TC, 04601-2011-AA/TC, 02509-2012-PA/TC, 03146-2012-PA/TC, 3479-2012-PA/TC, 03917-2012-PA/TC, 04950-2014-PA/TC, entre otros señala lo siguiente:

Para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se

presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

Al respecto, de los indicios que se evidencian a simple vista en la relación que existe entre estas plataformas digitales de taxi por aplicativo y los conductores, en primer lugar tenemos a i) *la integración del sujeto en la estructura organizacional de la empresa*, característica que suele ser común cuando la empresa le permite al conductor registrarse para la obtención de una cuenta con una foto personal y de la tarjeta de propiedad del vehículo, entre otros requisitos que está obligado a cumplir con la clara intención de que la marca no se vea afectada en el mercado puesto que es el conductor quien “representará” a la empresa a los usuarios a través de la plataforma.

En segundo indicio de laboralidad que se detecta marcadamente es ii) *el suministro de herramientas, materiales o maquinaria al sujeto para la prestación del servicio*, pues si bien estas plataformas no cuentan con automóviles o vehículos pues estas empresas parten sobre la base de que en el marco del fenómeno económico de la económica

colaborativa es el propio prestador del servicio (conductor) quien aporta con su propia herramienta (vehículo) es decir con su propio medio de producción para realizar el trabajo, sin embargo el verdadero medio de producción en dicha relación es la marca pues “los usuarios que solicitan el servicio no acuden a la plataforma buscando a determinada persona para que los transporte, sino que acuden a ella al amparo de la confiabilidad que le genera la marca y su posicionamiento en el mercado” (Bustamante, 2019, p. 76) y en concordancia con Todolí (2017) “los consumidores no acuden a Uber porque tenga un listado de personas que pueden proveer diferentes servicios, sino que acuden a Uber para obtener un servicio de transporte” (p. 52) por lo tanto estamos ante una persona dependiente frente a la aplicación ya que va a depender de la calidad del servicio que preste el conductor al usuario lo cual determinará que beneficie o perjudique a la empresa, tal como lo haría un trabajador en virtud de un contrato de trabajo (Todolí Signes, 2017 citado en Bustamante, 2019, p. 77).

En tercer lugar, iii) *el pago de una remuneración periódica que constituye la única o la principal fuente de ingresos de la persona*; al respecto como ya lo habíamos expresado, en un primer escenario tenemos al conductor que utiliza la plataforma mientras se traslada con destino a su lugar de trabajo o hacia su domicilio y a cambio genera ingresos producto del valor que le otorga su vehículo; sin embargo desde otro escenario nos encontramos al tipo de conductor que utiliza el aplicativo con la finalidad de prestar sus servicios como taxista para generar a si mismo su principal fuente de ingresos y ganancias adicionales producto del cumplimiento de las condiciones y requisitos que la plataforma le impone,

cuya característica implica utilizar el servicio digital inclusive por más de ocho horas al día.

Un aspecto importante que considerar de lo anterior expuesto es que los ingresos que percibe el taxista a través del aplicativo provienen del pago que realizan los pasajeros a través de la plataforma, sin que el taxista, en la mayoría de los casos, acceda directamente al resultado económico de su propio trabajo. Al respecto, Gorelli (2019) sostiene que “la retribución, se liquida por la empresa titular de la plataforma cada cierto tiempo, normalmente mediante transferencia y previa factura por parte del trabajador, claro indicio de que el trabajador no asume el riesgo empresarial.” (p. 60).

En cuarto lugar, otro indicio de laboralidad que consideramos existe en la plataforma tiene que ver con iv) *prestación dentro de un horario de trabajo determinado*, puesto que en la actualidad es común observar que nos encontramos frente a una jornada menos rígida, característica que forma parte elemental de una flexibilidad laboral, al respecto Bustamante (2019) sostuvo que:

En el marco de la flexibilidad laboral, los horarios constituyen un elemento que puede flexibilizarse dentro de la relación con el fin de aumentar la productividad de la empresa y permitir, además, que los empleados puedan acomodar sus horarios a otras actividades extralaborales que lleven a cabo, tales como estudiar, descansar, disfrutar el tiempo libre, compartir en su espacio familiar, entre otras. (p. 79).



De lo mencionado, se puede colegir que la ausencia del establecimiento de un horario de trabajo no es justificación suficiente para concluir que una persona no se encuentre protegida por el derecho del trabajo ya que como se sabe si bien los conductores no cuentan propiamente con una jornada y horario de trabajo establecido puesto que la plataforma le brinda la flexibilidad de usar el aplicativo móvil la cantidad de horas que el conductor decida, situación que es común observarla sobre aquellas personas que normalmente ya cuentan con un empleo estable y que solo utilice el aplicativo para tener algún ingreso extra, sin embargo el problema surge cuando nos encontramos con una persona que sin tener un empleo estable se dedica el mayor tiempo de su día utilizando la plataforma digital para realizar el servicio de taxi y de esta manera sirva como el único medio de subsistencia, sobre todo, como ya lo hemos mencionado antes, cuando la plataforma otorga determinadas ganancias económicas extraordinarias a los viajes a favor de los conductores, cuando estos cumplen determinadas condiciones, generando como consecuencia que el conductor que se dedica a tiempo completo (necesidad económica como único medio de subsistencia) se encuentre obligado a estar el mayor tiempo posible en la plataforma ya que mientras más trabaje el conductor más remuneración percibirá.

Finalmente, la aparición de este novedoso sistema productivo ha impactado dramáticamente en la materia del derecho del trabajo y de la seguridad social ya que hoy en día nos permite reconocer claramente su capacidad de flexibilización a las nuevas situaciones que vienen apareciendo en nuestro entorno, encontrándonos frente a una evolución de la subordinación o dependencia (elemento sustancial de una relación laboral)

cuya actuación frente a las plataformas digitales ha venido manifestándose sutilmente por su nueva forma de trabajo. Sobre lo referido, Sierra (2015) en Gorelli (2019) señaló que:

En definitiva, somos de la opinión que las nuevas tecnologías, al menos por ahora, no han desactualizado los criterios de subordinación o la ajenidad, que siguen siendo la clave para determinar si estamos o no ante una relación laboral, incluso en estos casos. Gracias a la flexibilidad de la dependencia y la ajenidad, es posible enfrentarnos a esta cuestión desde perspectivas modernas y no anclados en el trabajo industrial o fabril de principios del Siglo XX, pues la subordinación o dependencia tiene un alto grado de adaptación a las nuevas realidades productivas. (p. 43).

Es evidente pues la existencia de una automatización en la toma de decisiones por parte de los titulares dueños de las plataformas digitales ya que a través del uso de sus algoritmos permiten organizar satisfactoriamente una actividad productiva a costa de los resultados que producen los prestadores de servicios, como por ejemplo los taxistas que trabajan con una herramienta digital que le asigna determinadas tareas que si observamos detenidamente, estas indicaciones forman parte de la facultad de dirección que ejerce sobre los conductores, así como determinadas acciones por parte del aplicativo en contra del prestador cuando no se cumplen determinados criterios de puntuación, denotando la facultad sancionadora del empresario.

#### 1.4. Definición De Términos Básicos

En este apartado se explican aquellos términos y frases que a juicio del investigador permiten el esclarecimiento de los preceptos leídos y estudiados sobre la base de las variables de investigación.

- **Economía colaborativa:** Es el intercambio de bienes o servicios en las cuales, se necesitará la colaboración de dos o más personas para la materialización de este fenómeno económico.
- **Vínculo laboral:** Es la relación existente entre el trabajador y la unidad económica, en la que se percibe ingresos en contraprestación al trabajo realizado.
- **Prestación personal de servicio:** Es el desempeño personal y directo de una persona frente a un tercero sea de manera subordinada o no subordinada, que por lo general percibe una contraprestación económica.
- **Remuneración:** Es la contraprestación económica que percibe el trabajador por el servicio prestado.
- **Subordinación:** Es el sometimiento por parte del empleador para organizar, dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.
- **Ajenidad:** Es la realización de una labor en beneficio de un tercero.
- **Taxistas por aplicativo:** Se les conoce así a los conductores que usan una aplicación en su dispositivo celular, en la cual les sirve para indicarles los viajes a realizar

y empezar la prestación del servicio de transporte entre conductor/usuario al destino fijado por el usuario final.

- **Tecnología:** Es un conjunto de conocimientos y procedimientos que se aplican de manera ordenada para alcanzar un determinado objetivo o para resolver un problema.

- **Plataformas digitales:** Es un espacio actualmente creado con infraestructura digital que posibilita la interacción intermediaria entre usuarios y clientes, prestadores de servicios, productores. Hay muchos tipos de plataformas como las redes sociales, sitios web de comercio electrónico, *e-commerce* entre otros.

- **Presunción de Laboralidad:** La presunción de laboralidad viene a ser la consecuencia inmediata de la observación del legislador en predominar los hechos de la prestación personal, remunerada y subordinada de servicios y del poder de garante de normas legales.

- **Empleador:** Persona natural o jurídica que forma parte de un contrato de trabajo quien ofrece el puesto de un empleo, asumiendo la obligación de pagar una remuneración a favor del trabajador contratado, ello a cambio de la prestación de servicios bajo subordinación de las directrices establecidas por el contratante, siempre y cuando no sean opuestas a los derechos laborales.

## **1.5. Formulación del problema**

### **1.5.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*?

### **1.5.2. Preguntas específicas**

a. ¿La falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad?

b. ¿La huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*?

c. ¿Cuál es la relación entre los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral?

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

a. Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.

b. Demostrar que la huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

c. Demostrar la relación entre los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis general**

La falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona significativamente con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

a. La falta de reconocimiento del vínculo laboral se relaciona significativamente con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.

b. La huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona significativamente con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

c. La necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral se relaciona significativamente con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de Investigación

El presente estudio se caracteriza por ser de tipo básico cuyo objetivo es aportar conocimiento teórico y jurídico ya que pretende describir la relación que existe entre los taxistas por aplicativo en la EC y la falta de reconocimiento de vínculo laboral, entendiendo el tipo básico o puro porque tiene como finalidad buscar un nuevo conocimiento que pueda dirigir las teorías de una ciencia determinada. Arias (2006), Tamayo (2003).

Este proyecto de investigación está relacionado con el área jurídica cuyo tema central de estudio es el análisis de una figura para transmitir una propuesta de solución al problema indicado. Cortés y Álvarez (2017).

### 2.2. Niveles de Investigación

- **2.2.1. Nivel descriptivo:** Pretende detallar las propiedades, características de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier figura que se sujete a un análisis, con la finalidad de disponer su estructura o proceder. Et al (2006), Hernández-Sampieri et al (2014) citado en Gallardo (2017).

El objetivo primordial es obtener una precisión en la importancia del problema o situación, donde los resultados se ubiquen en nivel intermedio de acuerdo a la profundidad de los comentarios. Et al (2006), Rojas-Soriano (2013), et al. (2017).

- **2.2.2. Nivel correlacional:** Esta se encarga de medir dos o más variables o conceptos a fin de que se determinen si están relacionados o no en un determinado contexto. (Hernández, 2011 citado por Cortes y Álvarez, 2017)

Para Hernández-Sampieri & Mendoza 2018, el nivel correlacional tiene como propósito la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto particular, y permiten cierto grado de predicción. (p.105)

Algunos autores como Ary, Jacobs & Razavieh (1989) citado en et al (2006) citado por et al (2017), definen al estudio correlacional como el tipo de investigación descriptiva que establece una relación entre las variables existentes.

- **2.2.3. Nivel Explicativo:** Este nivel busca los hechos, eventos, figuras físicas o sociales a través de las relaciones de causa-efecto, et al (2006), et al (2014), et al (2017).

Este nivel se cimienta en la explicación de los motivos por las que ocurre un hecho como las condiciones primordiales para que eso ocurra o es porque dos o más variables tengan relación. Et al. (2011) citado en Cortés et al (2017).

Entonces se puede definir a este nivel como el que establece las causas de la investigación como también las consecuencias de la misma, pero de manera descriptiva a través de la cual los resultados amplían el conocimiento de la presente investigación.



## 2.3 Diseño Metodológico

- **2.3.1. Diseño de enfoque cualitativo:** Este tipo de enfoque pretende explicar hechos complicados los cuales emplean estudios de las ciencias sociales que no estudia la realidad misma como tal sino el cómo construir una. (Krause, 1995), p.25 citado por et al (2017).

La finalidad de una investigación de enfoque cualitativo es encontrar y comprender las figuras o fenómenos que mediante las percepciones que se desarrollen a consecuencia de las experiencias recogidas de las entrevistas a expertos, se tomen como parte de la población y la muestra. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Asimismo, para Fernández, Urteaga y Verona, 2015, el enfoque cualitativo se utiliza para recoger datos, sin medición numérica, donde se concentran en una situación, hecho o fenómeno jurídico que se van a describir a partir de observaciones, entrevistas, etc.

- **2.3.2. Diseño descriptivo correlacional:** Este tipo de diseño no necesita de someter a las variables estudiadas a experimentos a fin de no alterar ninguna situación de contexto inicial. Arias y Covinos (2021) por esta razón el alcance descriptivo tiene como propósito especificar las características de los conceptos o variables con la finalidad de conocer la relación que existen, es por ello la importancia del estudio descriptivo como base de toda investigación correlacional. Hernández y Mendoza (2018).

## 2.4 Población y Muestra

### 2.4.1. Población

Para el presente estudio la población está compuesta por (10) diez abogados, entre ellos nacionales y extranjeros expertos en la materia de derecho laboral y otras especialidades afines.

Para Arias (2006) citado en Gallardo (2017), señala que la población “es un conjunto finito e infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, y sus características estarán determinadas por el problema a investigar y los objetivos de la investigación” (p.63).

Para el presente trabajo se ha decidido utilizar la totalidad de expertos, por lo tanto, la cantidad de la población será igual a la muestra, conforme al siguiente detalle:

Tabla 1. Tabla de nombres de entrevistados

	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Profesión</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Nacionalidad</b>
1	Dr. Oxal Víctor Ávalos Jara	Abogado	Laboralista	Peruano
2	Dr. Fernando Antonio Varela Bohórquez	Abogado	Laboralista	Peruano
3	Dr. Mariano Bustamante García	Abogado	Laboralista	Colombiano

4	Dr. Juan Gorelli Hernández	Abogado	Laboralista	Español
5	Dr. Jose Miguel Sanchez Ocaña	Abogado	Laboralista	Español
6	Dr. Daniel Augusto Ulloa Millar	Abogado	Laboralista	Peruano
7	Dra. Esther Ángeles Solano	Abogado	Laboralista	Peruana
8	Dra. Claudia Tenorio Pineda	Abogado	Laboralista	Peruana
9	Dr. Pablo Quirós Horna	Abogado	Laboralista	Peruano
10	Dr. Omar de Jesús Granados Delgado	Abogado	Laboralista	Colombiano

Fuente: Elaboración propia

#### 2.4.2. Muestra

Para Arias (2006), Rojas -Soriano (2013) citado en Cortes y Álvarez (2017) señala que “la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población” y se “determina la muestra cuando no es posible medir cada

una de las entidades de población, considerando así a la muestra como representativa de la población” Tamayo (2003) en et al (2017). Sin embargo, tal como indica Hernández et al (2014) et al (2017) “en una investigación no siempre se tiene una muestra, como en un censo, donde se incluye todos los casos del universo o población (animales, personas, cosas, platas)” (p.64).

- **2.4.2.1. Muestreo No Probabilístico por Cuotas:** Tomando en cuenta que para la muestra del presente estudio se entrevistaron a todas las personas, garantizando que los entrevistados aparezcan de la misma conformidad que la población.

El muestreo por cuotas, se apoya en la alternativa de los elementos en ejercicio de ciertas características frecuentes de la población (sexo, edad, nivel de instrucción, etc.) de tal manera que se configure grupos o cuotas, pero ya no aleatoriamente sino con un criterio que da el investigador. (Arias 2006, Ñaupas, más 2014 y Salkind 1999 citado por Gallardo 2017). En consecuencia, utilicé dicho criterio con la finalidad de entrevistar a 10 expertos, lo cual quiere decir que el investigador deberá recabar esa cantidad para cumplir con lo estipulado, obteniendo el mayor número de opiniones expertas (enfoque cualitativo) para cumplir la finalidad de los objetivos de investigación y acercarse a la exactitud de las hipótesis planteadas.

Como indica Deslauriers, 2004 y Monje-Álvarez 2011 citado en et al 2017, en la investigación cualitativa “se evitan las pruebas probabilísticas y se recurre a la muestra no probabilística, que busca reproducir la población global teniendo en cuenta las características conocidas de ésta”.

- **2.4.2.2. Diseño transversal:** De acuerdo con Huairé (2019), este diseño recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. Por ello su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en el momento dado.

Este diseño es el más utilizado en una investigación por encuesta ya que los datos que recogen sobre uno o más grupos de sujetos se realiza en un solo momento, por determinado tiempo donde se aprovecha en obtener las medidas a tratar. Entonces se puede decir que el término transversal más que ser un diseño es una estrategia que implica una variedad de diseños. (p.24) (Uribe, 2003).

## 2.5 Operacionalización de variables

Tabla 2. Tabla de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>La falta de reconocimiento de vínculo laboral</b>	El autor Vallecilla - Baena 2017 define la <b>relación laboral (contrato de trabajo)</b> como el vínculo jurídico que	Indicios de laboralidad	Características comunes en la relación laboral	1, 2, 3 y 4
			Identificación obligatoria	5

	sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor.		La marca como medio de producción	6
			Influencia de la flexibilidad laboral	7
<b>Los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i></b>	El autor Quintero (2019) define la <i>sharing economy</i> o <b>economía</b>	Huida del derecho del trabajo	La precariedad laboral en los falsos autónomos	8

---

<b>colaborativa</b>	la			
facilidad que se tiene				
para acceder a bienes				
y servicios				
satisfaciendo				
necesidades con la				
sola participación	Necesidad de	Único medio		
basada en la	su regulación	de trabajo		9
confianza otorgada	en el Perú			
por el usuario a la				
plataforma digital				
conectando así la				
oferta y demanda en				
tiempo real.				

---

Fuente: Elaboración propia

## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### 2.6.1. Recolección de datos

Tabla 3. Tabla de Recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	JUSTIFICACIÓN
Entrevistas a abogados expertos	Guía de preguntas	El uso de esta técnica se justifica en recolectar y analizar los datos obtenidos a través de la información proporcionada por abogados expertos, cuyos datos serán contrastados con los estudios previos y aspectos teóricos necesarios para responder los objetivos de la presente investigación.



Encuesta

Cuestionario

Se utilizó la presente técnica con la finalidad de indagar las opiniones, testimonios o percepciones de los taxistas por aplicativos por medio de la interrogación de tal manera que van a permitir contrastarse con el problema de la presente investigación.

---

Fuente: Elaboración propia

## 2.7. Procedimiento

### 2.7.1. Procedimiento de las Entrevista:

De acuerdo a las entrevistas realizadas a los abogados expertos, he podido comprobar que esta técnica cualitativa es mayormente utilizada en tesis de derecho, y tal como indica Gallardo,2017.

Lo primero que se realizó es contactar mediante el correo electrónico y WhatsApp a los expertos en la materia, para formalmente hacerles extensiva la invitación a una entrevista virtual.

Lo segundo fue programar la fecha y hora a realizar la entrevista, utilizando Google Calendar con muchos de mis entrevistados como recordatorio y a otros con mensajes vía correo y WhatsApp según como lo requería el especialista, enviándoles asimismo las preguntas abiertas cuyo objetivo era obtener posturas referentes a los indicios de laboralidad de los taxistas por aplicativo en la economía colaborativa.

Lo tercero fue concretar las entrevistas programadas en la fecha y hora establecida, utilizando para ello las herramientas: i) Google Meet, ii) video Wondershare Filmora, iii) grabador de voz del celular, para ello fue indispensable la autorización de cada uno de los entrevistados, a los cuales se les hizo la pregunta al iniciar las entrevistas, indicándoles expresamente que los fines de la grabación era netamente académica, sin ninguna finalidad pública de divulgación.

Sobre la encuesta se utilizaron los mismos indicadores que para las preguntas de los entrevistados, con la diferencia que las preguntas fueron cerradas, con opciones múltiples con la finalidad de obtener datos confiables.

Lo primero a realizar fue armar las preguntas, para luego emplearlas en el Google Form y así poder enviarles el link a los taxistas de Beat, Uber y DiDi respectivamente, quienes me transportaban cotidianamente ya sea a mi centro de labores, como a lugares de esparcimiento.

Lo segundo y último fue recolectar la información obtenida y tratarlas mediante estadísticas para encontrar respuesta valor final.

### **2.7.2. Procedimiento de Encuesta:**

La encuesta fue realizada a 30 conductores quienes indicaron utilizar las plataformas digitales como Beat, InDriver y DiDi, constaron de 4 preguntas iniciales de reconocimiento personal como, nombre, documento de identidad, tipo de aplicación móvil utilizada y horas laboradas, seguidas posteriormente de 10 preguntas respecto a los objetivos de la Tesis siendo estas de fácil y rápida resolución por ser de SI o NO respuestas.

Para la obtención de las respuestas de los conductores empleé el uso de las plataformas digitales como Beat y DiDi para el transporte de mi casa al trabajo, como también a trayectos más largos, abordando a los conductores desde el inicio del recorrido donde les comentaba sobre la tesis a groso modo y explicando la importancia de la encuesta que estaba orientada a ser realizada a los conductores para apoyar mi hipótesis respecto a mis objetivos; por lo que, se les compartió el link del Google form para la solución del mismo, teniendo como empleo de tiempo máximo de 5 minutos por cada conductor al terminar mi viaje.

La finalidad de la encuesta es corroborar y comprobar los objetivos generales y específicos en los que se basa esta tesis.

## 2.8. Aspectos éticos

La investigación realizada cumple con los parámetros establecidos por la Universidad Privada del Norte, en la que se utilizó fuentes confiables de información tanto nacional como internacional, asimismo de acuerdo al citado y referencias del sistema de redacción se empleó lo dispuesto a las normas APA (*American Psychological Association* en sus siglas en inglés), así como del Manual de redacción académica de la Universidad Privada del Norte y la adaptación del formato proporcionado de la Universidad, a la cual se le realizaron ligeras modificaciones que permitan una mejora en la lectura y comprensión del estudio realizado sin alterar significativamente el formato original.

Respecto a las entrevistas realizadas a los especialistas expertos en la materia, se empleó de manera legítima la información que se recabó, utilizando para ello herramientas tecnológicas que hicieron posible la realización de la misma, tales como Google Meet, video grabador y grabador de audio del celular, las cuales previo a su uso y grabación se le solicitó de manera expresa y directa la autorización a cada uno para llevar a cabo la entrevista, obteniendo positivamente la conformidad de cada uno de los entrevistados.

Del mismo modo en las encuestas realizadas a los taxistas por aplicativo móvil se ha utilizado la herramienta tecnológica del Google Form,

Por otro lado, para la elaboración de la propuesta de mejora de los proyectos de ley ya establecidos en nuestro sistema, las recomendaciones a los proyectos, sin alejarse de la normativa nacional, ni alejándose del análisis normativo que ello requiere.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1. Análisis de la Jurisprudencia Internacional

#### En cuanto al objetivo general:

**OBJETIVO GENERAL:** Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

**Francia:** La sentencia N° 374 del 04 de marzo del 2020 (Recurso N° 19-13.316)

La Segunda Sala de lo Social del Tribunal de Casación de Francia se pronunciaron respecto al tema de los trabajadores y las plataformas digitales luego de que la sentencia del caso TakeEat Easy (Soc. del 28 de noviembre del 2018 de acuerdo al recurso N°17-20.079) fuera publicada, donde dicha sentencia Uber se tomó en consideración lo establecido por la jurisprudencia de lo Social de la Corte de Casación Sociétés Générale de fecha 13 de noviembre de 1996 recurso N°94-13.187 donde textualmente indica:

La relación de subordinación se caracteriza por la realización de un trabajo bajo la autoridad de un empleador que tiene la facultad de dar órdenes e instrucciones, controlar su ejecución y sancionar las faltas de su subordinado, el trabajo en un servicio organizado puede constituir un indicio de la relación de subordinación cuando el empleador determina unilateralmente las condiciones de realización del trabajo. (p.1)

La posición que sostuvo Uber respecto al contrato que sostenía con los conductores era de una muy particular ya que no lo consideraba contrato de trabajo porque alegaban que la plataforma se limitaba a interconectar a los posibles clientes con los conductores,

como también la libertad de conexión y desconexión con la plataforma, alegato que no consideró suficiente el Tribunal de Casación de París porque para ellos Uber y los conductores sí celebraban contrato de carácter laboral debido a que se evidenciaba que la empresa no solo tenía por objetivo crear tecnología en la intermediación con el usuario sino que la actividad principal de Uber consistía en brindar servicios de transporte, al igual que el pronunciamiento del Tribunal de la Unión Europea indicando que los conductores mantenían relación de subordinación frente a Uber ya que estos daban órdenes, control de cumplimiento y sanción de faltas a los conductores no teniendo libertad de decisión respecto a los usuarios, tarifas y condiciones, concluyendo así el Tribunal que todo ello no excluye el vínculo laboral subordinada que se evidenciaba tal lo indica el apartado N°198 de la OIT.

**Uruguay:** La sentencia N° 77.AAA C/ Uber Technologies Uruguay S.A

El proceso laboral ordinario en la Ley 18.572, el Juzgado Letrado de Trabajo de la Capital del 6° Turno de Montevideo el 11 de noviembre el 2019, respecto a la primera sentencia en Uruguay sobre el trabajo de las personas mediante el uso de las plataformas digitales si se evidenciaba “relación de trabajo subordinado con la empresa” resolvió condenar a Uber a pagar aguinaldo y salario vacacional al trabajador Esteban Quimada, luego de que la jueza entendiera el actuar de Uber como el típico patrón debido a que este sancionara al conductor, bloqueándole la aplicación luego de que tuviera un incidente con el pasajero o de algunos casos contrarios pues otorgarles premios por productividad puntuada, evidenciando el poder de dirección mediante el envío de correos, envío de

instrucciones de cumplimiento del servicio así como el protocolo del buen trato a los usuarios, en las que debía cumplir con las condiciones de higiene del vehículo a usar, entre otros aspectos adicionales, llevando a la jueza a tomar la determinación de solicitar a Uber abonar al conductor los rubros laborales individualizados.

**En cuanto al objetivo específico:**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.

**Brasil:** La sentencia (0011359-34.2016.5.03.0112)

El juez titular de Trabajo Marcio Toledo Goncalves del 33° Juzgado de Trabajo de Belo Horizonte mediante dicha sentencia de Brasil Tecnología Ltda. Contra Uber determinó reconocer el contrato de trabajo del conductor Leonardo con Uber en la que ésta debería pagarle el anuncio previo indemnizado, vacaciones, pago de horas extras y una multa del 40% adicionales de las dos horas extraordinarias por día trabajado, considerando asimismo el plus del 20% por horario nocturno, con una remuneración doble en los días feriados y el reembolso de R\$ 2,100.00 (dos mil cien reales) mensuales por todo el tiempo del contrato de trabajo.

Se puede apreciar en la sentencia que el juez consideró analizar el testimonio del Ministerio Público (IC 001417.2016.01.000/6) el cual indicaba los requisitos de acuerdo a la Ley Brasileña como son: la Personalidad donde Uber restringía la transferencia de cuenta

a terceros, quiere decir que nadie podría estar en el lugar de la persona registrada tal y como expresó el Sr. Charles Soares Figueiredo, La onerosidad, la remuneración efectuada por Uber a los conductores por el servicio de transporte así como el incentivo monetario de alcanzar las condiciones establecidas, tal y como expresó el Sr. Saadi Alves de Aquino, La no eventualidad, que se evidenciara con los testimonios de ambos conductores donde se comprobara el bloqueo de aquellos que permanecían inactivos, pese a emails conocidos como sticks que enviaba Uber para intimidar al conductor y este pueda inmediatamente conectarse, La subordinación, se corroboraba que el control era ejercido por Uber frente a los conductores mediante las calificaciones que se obtenían luego de cada viaje.

Finalmente, se puede apreciar que en la sentencia no se deja desapercibido el acuerdo al Decreto Ley 5452/43 Art.3 de la Consolidación de la Ley de Trabajo de Brasil, en la que expresa que para comprobar si existe o no vínculo laboral es necesario la existencia de requisitos que han sido detallados claramente por el Ministerio Público del Trabajo.

**Reino Unido:** En el caso N°2202551/2015 de fecha 28 de octubre del 2016,

Debido a que el modelo de negocio de Uber es similar en todos los países salvo con diferencias mínimas, esta sentencia de la Corte Laboral de Reino Unido detalla los dos grupos de argumentos que sostiene su posición; por un lado, están los indicios básicos de laboralidad y por el otro, los nuevos indicios de laboralidad que evidentemente nacen de nuevas formas de actuación en el mercado laboral.

- Respecto a los indicios básicos de laboralidad se puede detallar que:



- Uber da instrucciones continuas al conductor, pese a que este pueda elegir cuándo y cuánto trabajar, pero ello no excluye la laboralidad.

- Uber selecciona a sus conductores,
- Uber elige las rutas que seguirán los conductores fijando precios de pago,
- Uber da condiciones, así como sanciones que los conductores deben aceptar.

- Respecto a los nuevos indicios se visualiza que:

- Sus conductores conducen bajo la marca de Uber, una marca ajena a ellos.
- Uber es quien controla la información del negocio, así como la reserva unilateral de los términos y condiciones.

- La falta de crecimiento que puedan alcanzar los conductores avocándose solo al hecho de incremento de horas en el trabajo, entre otros.

Esta sentencia es clara al argumentar que Uber utiliza lenguaje engañoso frente a sus términos y condiciones de despido o contratación las cuales son disfrazados con las palabras desactivar o colaborar. Pese a este fallo Uber al no quedar satisfecho con la decisión apeló ante la Corte Suprema de Justicia de Reino Unido, la cual el 19 de febrero del 2019 desestimara por unanimidad la apelación realizada por Uber, dando reconocimiento a los conductores como trabajadores, debido que a las afirmaciones que Uber alegaba de ser simples intermediarios entre el usuario final y el conductor, así también como al no controlar el servicio ni ejercer poder de dirección, fueran suficientes.

### 3.2. Análisis de Normativa Internacional

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Demostrar que la huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

#### **Estados Unidos:** La Nueva Ley de California (AB5)

El 18 de septiembre del 2019 el gobernador Gavin Newsom firmó el proyecto de Ley de Asamblea 5 (AB5) la cual esclarece el reconocimiento del trabajador o contratista independiente resulte favorecido por protección, pago de horas extras, descansos, comidas, seguro de desempleo entre otros.

La Ley se puso en vigencia desde el 01 de enero del 2020, la cual tiene por objetivo frenar la masificación de los falsos autónomos derivados de las plataformas digitales o de la economía colaborativa, la cual traía consigo una nueva idea de trabajador asalariado llamado AB5, cuya presunción de laboralidad trata de adaptarse al concepto de trabajador en una realidad económica de las empresas digitales y otros sectores. Ciertamente, la citada norma trae consigo el propósito a que las empresas de servicio de taxi o conocidas como plataformas digitales móviles a contratar formalmente a sus conductores reconociéndoles como trabajadores.

#### **Chile:** La Ley 21.431 – La Nueva Ley Uber

El 25 de enero se aprobó la Ley de Plataformas Digitales, también conocida como “Ley Uber” la cual entró en vigencia el 01 de septiembre del presente año trayendo consigo que aproximadamente 300 mil personas que realizan la actividad de taxi utilizando el

aplicativo móvil, podrán ser reconocidos como trabajadores dependientes, quienes contarán con nuevas coberturas que le aprueben ejecutar tareas de forma segura y protegida. (Diario As, 2022).

Las nuevas estipulaciones laborales para las plataformas digitales consideradas, serían; i) Contrato de prestación de servicios, estableciendo que se realice un contrato a los trabajadores independientes los cuales contarán con términos y condiciones, precios y tarifas, así como criterios de coordinación entre el usuario y el trabajador, ii) Mecanismo de recaudación y obligación tributaria, en la que estas plataformas deberán exigir a que los trabajadores independientes extiendan boleta de honorarios por los servicios prestados., iii) Acceso a la seguridad social, el trabajador independiente gozará del derecho a la cobertura social que le resulte aplicable como salud, pensiones de vejez, reconocimiento de carga familiar, seguro contra accidentes y enfermedad e invalidez., iv) Nuevo esquema de protección, la empresa deberá; a) proporcionar capacitación adecuada al trabajador, b) entregar implementos de seguridad y c) incluir un seguro de daños a los bienes personales., v) Ingresos, jornada y desconexión, la ley establece el tiempo de 12 horas continuas de desconexión y un ingreso mensual no menor de una remuneración mínima vital, aumentado en 20%., vi) Protección y utilización de datos personales, obliga a las plataformas a informar sobre los servicios que ofrecen, resguardan los datos de los trabajadores y prohíben la discriminación., vii) Derechos colectivos de los trabajadores de las plataformas digitales. Por todo lo expuesto, se evidencia una oportunidad para plantear una transformación del trabajo relacionado a la actividad de transporte por aplicativo y cómo

se pueden adaptar a los regímenes de la seguridad social que tanto necesitan estos trabajadores. (Carmona y Rodríguez, 2022).

### 3.3. Análisis de los proyectos de leyes nacionales

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Demostrar la relación entre los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral.

#### **Perú:**

Proyecto de Ley N.º 4243/2018-CR “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales”

- Este proyecto de ley fue presentado por el congresista Manuel Dammert Ego Aguirre del grupo parlamentario Nuevo Perú, con el objetivo de regular y establecer la condición “laboral” a la relación que existe entre los trabajadores y los conductores de las plataformas digitales, tal como indica en el Art.4 el cual describe algunos aspectos relevantes del contenido del contrato, que se debe consignar de forma explícita y verídica la información antes de ser celebrada por ambas partes. El art.6 de dicha propuesta nos indica el propósito del legislador en dar libertad a los trabajadores para que escojan su horario y la cantidad de trabajo que se va a realizar la cual no excederá las 48 horas semanales con un período de tiempo de 30 minutos de descanso como mínimo. Asimismo, el art.7 nos refiere respecto la seguridad laboral que todo trabajador deberá gozar de acuerdo a ley según la modalidad de contrato, como también seguro de daños, reparación

y/o reposición. Por último, determina el legislador beneficiar al trabajador con la legislación laboral vigente.

Proyecto de Ley N°7567/2020-CR “Proyecto de ley que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital”

- Este presente proyecto de ley fue presentado por el congresista Daniel Oseda Yucra, integrante del grupo parlamentario Frente Popular Agrícola FIA del Perú, FREPAP, con el objetivo de reconocer las condiciones mínimas laborales a los conductores que cumplan con el servicio de reparto, movilidad para ser retribuidos económicamente a través de las personas jurídicas que gestionen el servicio mediante la plataforma digital, asimismo obligar al empleador a contar con registro nacional de existencia y legalidad o la que esté vigente.

- Por último, respecto a los derechos mínimos el legislador indica que todo aquel que acredite la relación laboral está sujeto a solicitar por derecho seguro de atención, un porcentaje por el trabajo realizado no menor al 90%, un pago anual de 1 UIT por gastos de mantenimiento vehicular, revisiones técnicas, pago de seguro por accidente y el pago por las utilidades de acuerdo a ley vigente.

Proyecto de Ley N°018/2021-CR “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales”

- El proyecto de ley fue presentado por Susel Ana María Paredes Piqué, integrante del grupo parlamentario de Somos Perú y Partido Morado, con el objetivo de reconocer los beneficios laborales a quienes ejercen el servicio de reparto, mensajería y movilidad utilizando las plataformas digitales y registrándose como persona jurídica en el Perú, adicionalmente a ello la legisladora indica que las empresas deberán fijar la denominación de trabajador a todos aquellos que cumplan con la relación de subordinación y dependencia para obtener retribución económica y con ello cumplir con el régimen laboral, trayendo en alusión al horario laboral mínimo de acuerdo a las especificaciones de ley en la actividad privada y contemplando también las especificaciones de contrato, tipo de contrato, remuneración fijada, fecha de iniciación, entre otras de acuerdo a la legislación.

- Asimismo, la legisladora hace hincapié en el seguro contra accidentes, seguro de invalidez temporal y permanencia, seguro de salud, seguro de responsabilidad civil por daños a terceros y seguro de muerte para los trabajadores como también la libertad de asociación prohibiendo el acto de discriminación y hostilidad solicitando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que en organización con las autoridades competentes promuevan, difundan y garanticen la libertad de asociación de los trabajadores.

- Finalmente, la legisladora consideró que sobre la fiscalización laboral deberá ser realizada mediante un protocolo ad hoc por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL teniendo en cuenta los nuevos modelos de negocio y nuevas manifestaciones de indicios de laboralidad.

### 3.4. Individualización de los sujetos encuestados

La encuesta que se realizó a los 30 conductores está relacionado al uso de las plataformas digitales en el servicio de transporte, específicamente en los taxistas, a continuación, se graficará el resultado de las respuestas obtenidas a partir de las preguntas formuladas en el cuestionario, los resultados se obtendrán cuantitativamente a modo de diagnóstico a fin de responder a cada uno de los objetivos de la presente investigación.

A continuación, se graficará en tabla los datos de los conductores participantes a la encuesta, en la que se utilizará las iniciales de sus nombres para identificarlos.

Tabla 4. Tabla de encuestados

<i>Iniciales de Nombres</i>	<i>Edad</i>	<i>Tipo de Aplicativo</i>	<i>Horas Trabajadas</i>
<i>S.F.F.C.A.</i>	<i>51</i>	<i>Beat</i>	<i>9</i>
<i>S.P.S.C.</i>	<i>40</i>	<i>Beat</i>	<i>10</i>
<i>J.G.H.</i>	<i>36</i>	<i>Beat</i>	<i>6</i>
<i>L.G.S.Y.</i>	<i>53</i>	<i>Beat</i>	<i>12</i>
<i>A.L.V.</i>	<i>59</i>	<i>Beat</i>	<i>8</i>

<i>E.E.R.C.</i>	42	<i>Beat</i>	10
<i>O.F.B.V.</i>	35	<i>Beat</i>	10
<i>A.P.G.</i>	40	<i>Beat</i>	12
<i>L.G.R.L.</i>	46	<i>Beat</i>	8
<i>K.R.A.A.</i>	51	<i>Beat</i>	6
<i>V.A.A.J.</i>	60	<i>Beat</i>	9
<i>J.A.R.O.</i>	27	<i>Beat / Didi / InDriver</i>	9
<i>Y.F.O.</i>	43	<i>Beat</i>	8
<i>J.L.L.C.</i>	46	<i>Beat / Didi / InDriver</i>	10
<i>Y.N.N.M.</i>	43	<i>Beat</i>	7
<i>J.L.B.M.</i>	48	<i>Beat / Didi / Uber</i>	12
<i>A.M.R.</i>	42	<i>Beat</i>	6
<i>A.P.L.</i>	43	<i>Beat</i>	8



<i>F.M.O.L.</i>	39	<i>Beat</i>	9
<i>A.O.E.</i>	48	<i>Beat / Didi</i>	10
<i>F.S.Q.</i>	45	<i>Beat</i>	7
<i>P.J.S.S.</i>	26	<i>Beat</i>	10
<i>L.G.S.U.</i>	23	<i>Beat / Didi / InDriver</i>	8
<i>E.T.M.</i>	38	<i>Beat</i>	12
<i>W.N.G.G.</i>	43	<i>Beat / Didi / InDriver</i>	10
<i>G.A.B.B.</i>	37	<i>Beat</i>	9
<i>K.A.B.</i>	27	<i>Beat</i>	6
<i>C.A.M.C.</i>	49	<i>Beat</i>	12
<i>E.P.C.B.</i>	43	<i>Beat / Didi / InDriver</i>	9
<i>J.A.B.C.</i>	35	<i>Beat</i>	10

Fuente: Elaboración propia

### 3.5. Análisis y diagnóstico de resultados sobre la aplicación del instrumento del cuestionario dirigido a 30 ciudadanos mayores de edad del departamento de Lima

#### 3.5.1 Resultado del primer objetivo específico

- **Primera dimensión:** Indicios de laboralidad
- **Indicador:** Características comunes en la relación laboral

Se le preguntó a cada encuestado lo siguiente:

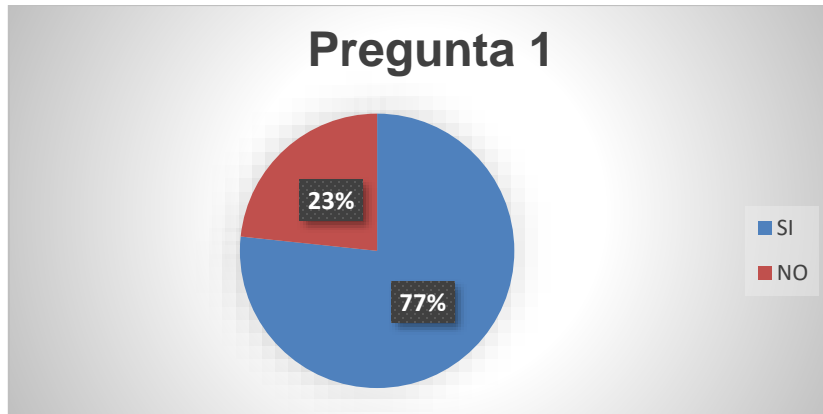
1. ¿A usted le resulta rentable si se dedica a prestar servicios de taxi hasta por ocho horas diarias a través del aplicativo digital de transporte?

Tabla 5. Tabla de Características comunes en la relación laboral

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	23	76.7%
B	NO	7	23.3%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Resultado de la primera pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 76.7% de los encuestados SÍ le resulta rentable dedicarse al servicio de taxi hasta por ocho horas a través del aplicativo digital de transporte.

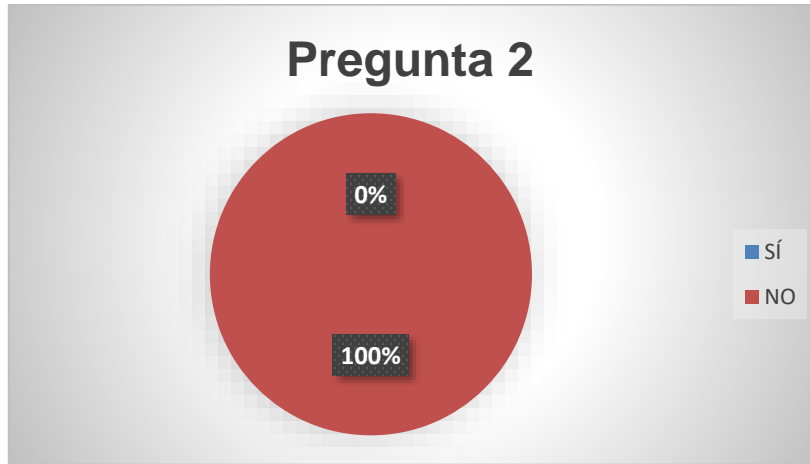
### 2. ¿Consideras que el porcentaje de comisión que descuenta la plataforma por cada viaje realizado es justo?

Tabla 6. Características comunes en la relación laboral

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	0	0%
B	NO	30	100%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Resultado de la segunda pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 100% de los encuestados NO considera que el porcentaje de la comisión que se descuenta en cada viaje por la plataforma sea justo.

### 3. ¿Has sentido que la plataforma te vigila o controla tus actividades de alguna manera por medio de su sistema de geolocalización?

Tabla 7. Características comunes en la relación laboral

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	29	96.7%
B	NO	1	3.3%

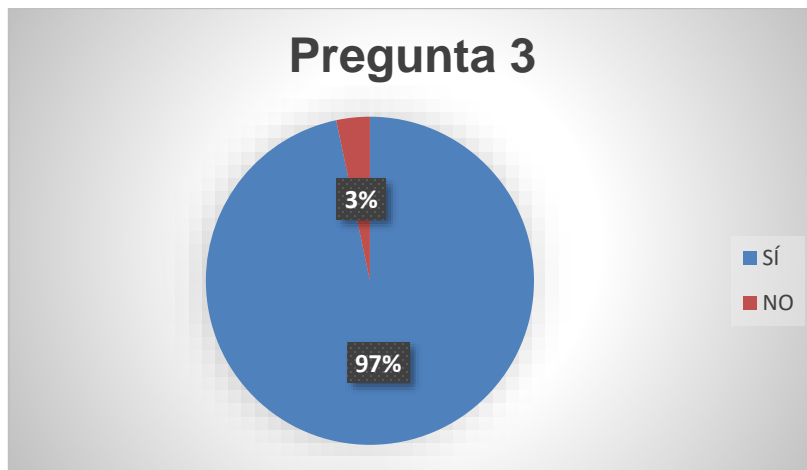
---

TOTAL	30	100%
-------	----	------

---

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Resultado de la tercera pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 96.7% (redondeado a 97%) de los encuestados SÍ ha sentido que la plataforma vigila o controla las actividades de los conductores mediante el sistema de geolocalización.

**4. ¿Consideras justo que la plataforma deba sancionarle con la desactivación temporal por el solo hecho de rechazar o cancelar viajes?**

Tabla 8. Características comunes en la relación laboral

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	0	0%
B	NO	30	100%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Resultado de la cuarta pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 100% de los encuestados NO considera justo que la plataforma deba sancionar a los conductores con la desactivación temporal por el solo hecho de rechazar los viajes.

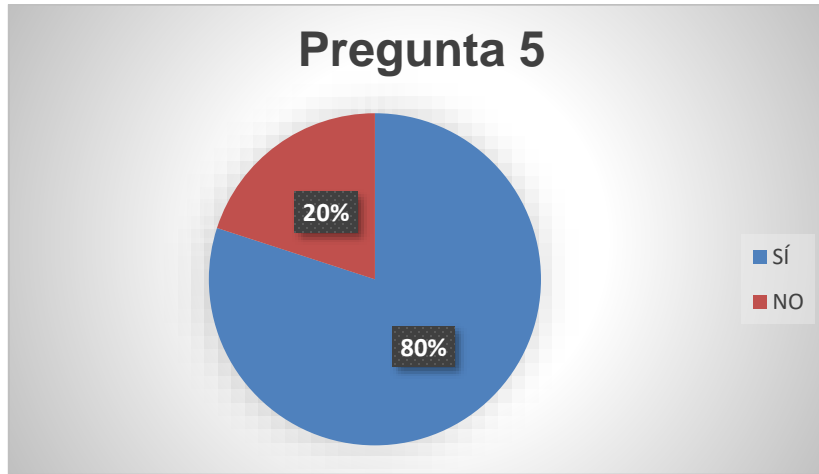
#### 5. ¿Sientes que formas parte de la empresa cuando la plataforma obliga a identificarte?

Tabla 9. Identificación Obligatoria

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	24	80%
B	NO	6	20%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Resultado de la quinta pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 80% de los encuestados sostiene que SÍ forma parte de la empresa cuando ésta mediante su aplicativo le obliga a identificarse.



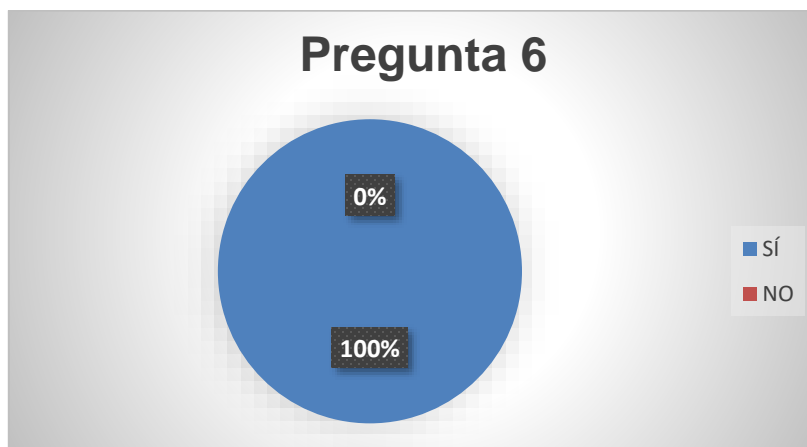
6. ¿Consideras que los usuarios acuden al servicio de taxi por aplicativo por el nivel de confiabilidad que le genera la marca (Uber, Beat o DiDi)?

**Tabla 10.** La marca como medio de producción

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	30	100%
B	NO	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6.** Resultado de la sexta pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 100% de los encuestados SÍ considera que los usuarios que utilizan los aplicativos móviles acuden al servicio de taxi por el nivel de confiabilidad que le genera la marca.

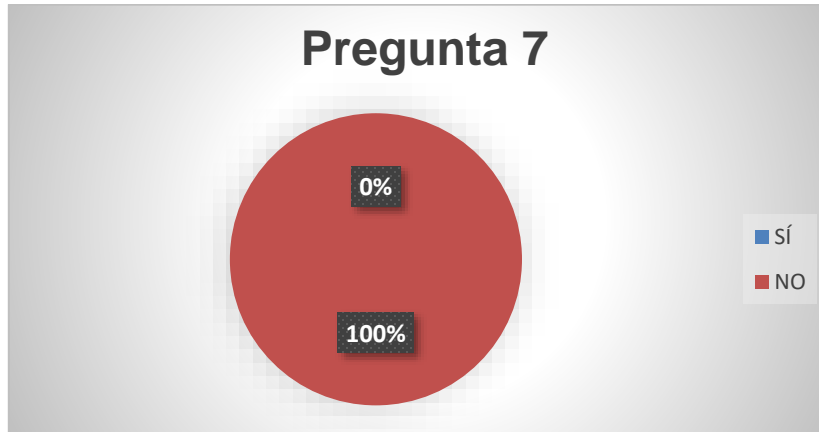
**7. ¿Crees que es un motivo suficiente el hecho de que la plataforma no te considere como trabajador solo porque no te encuentres sometido a un horario de trabajo rígido?**

Tabla 11. Influencia de flexibilidad laboral

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	0	0%
B	NO	30	100%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Resultado de la séptima pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 100% de los encuestados NO cree que sea motivo suficiente el hecho de que la plataforma no los considere trabajadores por no tener un horario rígido.

### 8. ¿Te consideras que eres un trabajador que dependes únicamente de tu trabajo cuando prestas el servicio de taxi a través del aplicativo?

Tabla 12. La precariedad laboral en los falsos autónomos

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	29	96.7%
B	NO	1	3.3%

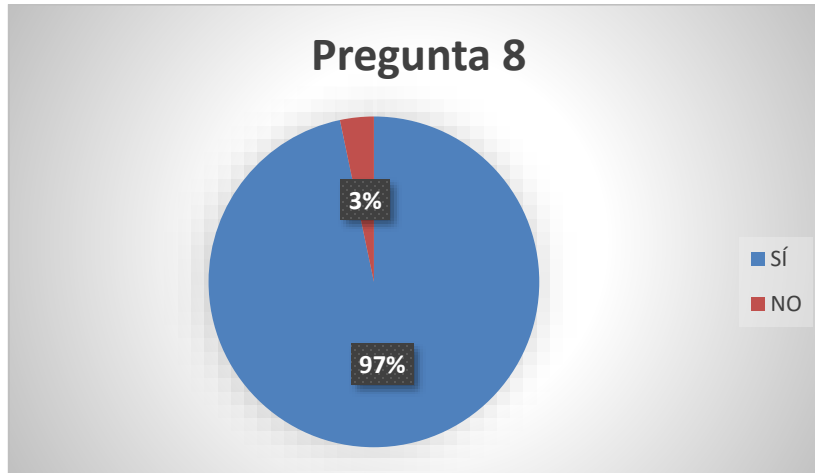
---

TOTAL	30	100%
-------	----	------

---

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Resultado de la octava pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 96.7% (redondeado al 97%) de los encuestados SÍ considera que es un trabajador dependiente de la empresa cuando presta el servicio de taxi a través del aplicativo móvil.

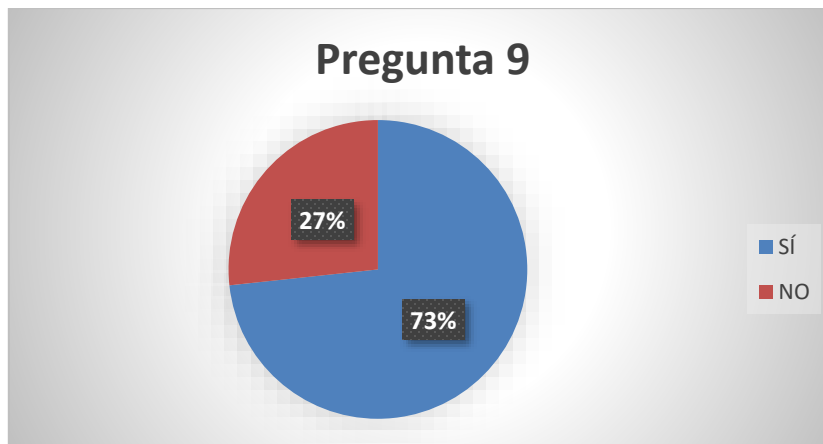
**9. ¿El servicio de taxi que prestas a través de la plataforma digital constituye una fuente principal de ingresos para ti?**

Tabla 13. Único medio de trabajo

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	22	73.3%
B	NO	8	26.7%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Resultado de la novena pregunta



Fuente: Elaboración propia

**Descripción de Resultados**

El 73.3% (redondeado al 73%) de los encuestados respondió que la plataforma de servicio de taxi SÍ constituye una fuente principal de sus ingresos.

**10. ¿Consideras que las personas (taxistas) que utilizan la plataforma digital como único medio de trabajo para prestar servicios deberían estar protegidos por la legislación laboral en nuestro país?**

Tabla 14. Único medio de trabajo

Alternativas	Respuesta	Personas	Porcentaje
A	SÍ	30	100%
B	NO	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10. Resultado de la décima pregunta



Fuente: Elaboración propia

### Descripción de Resultados

El 100% de los encuestados SÍ considera que los conductores que utilizan la plataforma digital o aplicativo móvil como único medio de trabajo para prestar el servicio de taxi deben estar protegidos por la legislación laboral en nuestro país.

### 3.6. Individualización de los sujetos entrevistados

De acuerdo a las opiniones recabadas por los diez (10) abogados especialistas expertos en la materia laboral, específicamente en economía colaborativa y seguridad salud en el trabajo, los cuales fueron entrevistados, siendo seis (06) de talla nacional y cuatro

(04) de talla internacional para lo cual detallaré a continuación el trabajo, formación, nombre y apellido como también la nacionalidad de cada uno de ellos:

Tabla 15. Tabla de individualización de entrevistados

Nombre s y apellidos	Experiencia	Formación profesional	Na cionalida d
Dr. Oxal Víctor Ávalos Jara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente de la Comisión de Estudio de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Lima.</li> <li>• Autor de diversos libros y artículos sobre derecho del trabajo y derecho procesal del trabajo.</li> <li>• Ex jefe del Gabinete del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Magister en Derecho del trabajo y de la seguridad social por la UNMSM.</li> <li>• Estudios avanzados en Derecho Social, Derecho del Trabajo, Procesal Laboral y Seguridad Social por la Universidad de Lima, UNMSM, Universidad de</li> </ul>	Peruano



- 
- Ex asesor Principal del Salamanca (España) Despacho Ministerial del y la UPC. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
  - Abogado por la Universidad de
  - Ex Procurador Público Lima. del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
  - Ex jefe de la Asesoría Técnica del Consejo Nacional del Trabajo.

- 
- Socio Principal del Estudio Elías Mantero.
  - Director de la Revista Actualidad Laboral.
  - Asociado activo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
  - Docente de la Academia de la Magistratura.
  - Ha seguido cursos de Especialización en Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla – La Mancha (España) y en Litigación Oral en la Universidad de Medellín (Colombia)
- Dr. Fernando Antonio Varela Bohórquez
- Peruano

---

- Ex Coordinador Académico del Curso de Especialización en la USMP.
- Abogado, Maestro y Doctor por Perfeccionamiento en las Relaciones Laborales y Protección Social realizado por la Universidad de Alcalá (España).

---

Dr. Mariano Bustamante García

- Conocimientos y experiencia en normativa laboral, administrativa y constitucional, procesos disciplinarios y mecánicos alternativos de solución de conflictos.
- Abogado y Maestro por la Universidad Nacional de Colombia.
- Conciliador por la Universidad Católica de Colombian
- Abogado organizador del equipo jurídico de reparto de las solicitudes académicas de Colombia.
- Especialización en Derecho Administrativo por la

---

Universidad Sergio

Arboleda.

- Estudio de Desarrollo de aplicaciones Web por la Universidad Tecnológica de Pereira.

- 
- Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Huelva (España).
  - Doctor por la Universidad de Sevilla (España)

- Secretario General en la Universidad de Huelva (España).

Dr. Juan Gorelli

Hernández

- Ex Docente Contratado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Bari como la Universidad de Foggia (Italia).

Español

- 
- Miembro de cinco grupos de investigación de Nivel Nacional o Autonómico (España).
  - Coautor del Informe y Autor de publicaciones.

- 
- Docente en la Universidad de Valencia.
  - Autor de algunas publicaciones.
  - Licenciado en Derecho.
  - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Dr. José Miguel  
Sanchez Ocaña

- Máster oficial en Derecho de la Empresa, especialidad en asesoría Laboral.

Español

---

- Postgrado

Experto en Auditoría Sociolaboral.

- Doctorando

(Derecho, Ciencia Política y Criminología)

---

<p>Dr. Daniel Augusto Millar Ulloa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de la Maestría de Relaciones Laborales en la PUCP.</li> <li>• Fue capacitador de abogados e inspectores del Ministerio de Trabajo / Sunafil.</li> <li>• Fue Abogado en varios estudios de Lima (Rubio, Rebaza, Alcázar y De las Casas, Leguía Normand, Berninzon, Loret de Mola)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.</li> <li>• Máster universitario en empleo relaciones laborales y diálogo social en Europa Peruano</li> <li>• Doctor en Derecho por la Universidad Castilla-La Mancha (España)</li> </ul>
--	---	--

- 
- Fue presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.
  - Cursos de Postgrado en la Universidad de Buenos Aires y en el Centro internacional de Formación de la OIT.
  - Estudios en la Universidad de Boloña y la Universidad de Castilla – La Mancha.

- 
- Dra. Esther Ángeles Solano
- Directora y Abogada Laboralista en Estrategia Laboral.
  - Autora de varios artículos.
  - Fue Abogada Contratada (Área de Derecho Laboral y
  - Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
  - Magister en relaciones laborales con sobresaliente, Peruana por la PUCP.

---

Seguridad Social) en el Estudio • Disability in  
Muñiz. the Work place por  
• Fue asistente legal (Área ITCILO.  
de Derecho Laboral y Seguridad • Equal Pay:  
Social) en el estudio Muñiz, The ILO Approach  
Ramírez, Pérez Taimán & Olaya. por ITCILO.  
• Responsible  
business – meeting  
labor standards in  
global supply chains.

---

Dra. Claudia  
Tenorio Pineda

• Miembro de la • Abogada por  
International Commission on la Universidad de  
Occupational Health (ICOH). Lima.  
• Miembro de la Sociedad • Master in  
Peruana de Salud Ocupacional Occupational Safety  
(SOPESO) y de la Asociación and Health por la  
Peruana de Prevencionistas de Universidad de Turín  
Riesgos (APDR). (Italia).  
• Columnista de Derecho • Beneficiaria Peruana  
Laboral en Pólemos, Portal de la Beca 2018

---

<p>Jurídico Interdisciplinario de la Asociación Derecho &amp; Sociedad de la PUCP.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socia del Estudio Jurídico Raúl Tenorio Fernández S.A.C.</li> <li>• Fue Abogada Asociada del Estudio Ehecopar.</li> <li>• Autores de diferentes publicaciones.</li> </ul>	<p>Baker McKenzie Summer School Scholarship en la Universidad de California, Davis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Course on International Labour Organization (ITC-ILO)</li> <li>• Cursos de la SGS Academy en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>
<p>Dr. Pablo Quiros Horna</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundador y director del Estudio Jurídico Quiros Horna &amp; Asociados.</li> <li>• Fue Abogado del Banco de Crédito del Perú,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado por la Universidad Nacional Federico Villarreal.</li> <li>• Abogado Especializado en</li> </ul>

---



- 
- Instituto Italiano per il Derecho del Trabajo Comercio al Estero por la Universidad de Peruano Salamanca (España).
  - Inspector de Trabajo en el Ministerio de Trabajo.
  - Doctor en Derecho y Magister en Derecho Civil y Comercial.

- 
- Conocimiento y experiencia en materia laboral y procesal
  - Abogado
  - Magister por la Universidad Simón Bolívar
  - Docente en la Universidad Cooperativa de Colombia
  - Expositor y ponente en conversatorios internacionales.

Dr. Omar de Jesús Granados Delgado

---

Fuente: Elaboración propia

### 3.7. Análisis e Interpretación de resultados sobre la aplicación del instrumento de guía de preguntas realizada a expertos

#### 3.7.1. Resultado del Objetivo General

Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

Se le preguntó a cada experto lo siguiente:

**¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?**

Ávalos (2022) menciona que, no cree que por el hecho de existir este tipo de prestaciones de servicios denominadas modernas o de avanzada, impidan el derecho laboral ya que como todos sabemos las ramas del derecho, especialmente en el derecho del trabajo, estas van evolucionado y van adaptándose a las nuevas formas de prestación de servicio; por lo que, es probable que de acá a algunos años aparezcan otras formas de prestación de servicios inclusive más innovativas que el derecho todavía no las cubre y que no las termina de abrazar, el problema es que nuestro derecho laboral se viene atrasando y quedando en la discusión antigua, es decir nunca termina de avanzar. En teoría en el Perú tenemos grandes maestros en derecho laboral, pero que en realidad quedaron en la época de los 80 y esto debido a que no se actualizan para conocer la realidad.

Gorelli (2022) considera que lo que quieren las plataformas digitales es que no haya vínculo laboral pero la pretensión es bastante clara cuando lo que se quiere es desarrollar una determinada actividad, la plataforma digital es fundamentalmente un programa que pone en conexión a los sujetos A que prestan un servicio con los sujetos B que desean que se les otorgue un determinado servicio, por ejemplo que me traigan la comida a casa, que me lleven en taxi, que vengan a cuidar a un familiar, que vengan a planchar mis camisas, entonces indica que hay múltiples teorías y en la práctica una multitud de actividades que se pueden desarrollar a través de plataformas digitales, la pretensión que tiene la plataforma es enriquecerse de la manera más importante, más cuantiosa posible para lo cual, lo que se hace es reducir coste y lo realiza reduciendo el coste del personal porque lo importante de esta reducción es convertirlo en autónomo, ya que el medio de transporte tiene que ser de ellos, las cotizaciones a la seguridad social si es que la tuvieran la tendrían que pagar ellos, porque se puede abaratar el servicio si es posible para traer una mayor clientela, el intento es convertir a estas personas en trabajadores autónomos, pero el problema que tienen estas plataformas es el cómo utilizan la plataforma, y esto debido a que la pueden usar de dos maneras o simplemente como mecanismo de intermediación, cuyo caso no hay problema desde la perspectiva laboral porque lo único que hace es conectar A con B o utilizar a la plataforma para organizar la prestación de servicio, pero si se está utilizando la plataforma como mecanismo de organización de la prestación del servicio quiere decir entonces que lo que se está haciendo sí es utilizar la plataforma y lo hace para cubrir la evidencia de que la plataforma como persona física es quien está organizando y se sabe que el programa sí toma las decisiones por el usuario y el conductores, con un mecanismo que tampoco es una

cuestión propia ni exclusiva de la plataforma, cada vez está más extendido los algoritmos en la gestión de las empresas, el uso de algoritmos para concertar, el uso de los algoritmos para despedir, el uso de los algoritmos para sancionar, el uso de los algoritmos para determinar qué trabajadores se ven afectados por un despido colectivo; es decir, cada vez más frecuente pues lo que hace la plataforma en el fondo es usar un algoritmo para ocultar que la decisión la toma un sujeto físico que es el propietario de la plataforma, con lo cual la plataforma como programa lo que hace es tomar decisiones, ejercer facultades directivas como un empresario, solo que lo hace de manera automatizada porque es perfectamente posible, pero el algoritmo no crece en los árboles o lo encuentras cuando vas pasando por la calle y lo puedas llevar a casa para convertirla en plataforma digital. Evidentemente el algoritmo es algo que usted crea o que usted paga para que un tercero lo cree; por lo tanto, el algoritmo lo diseña el creador de la plataforma para tomar decisiones, tuyas, mías y la de los demás porque hay un sujeto detrás de manera automatizada que está tomando las decisiones, el empresario es el sujeto que organiza las prestaciones de servicios si tenemos eso pues probablemente lo que tenemos es una relación de trabajo subordinado, porque si hay una organización de la actividad productiva, hay un sujeto que la organiza y que la ejecuta y el que la ejecuta se llama trabajador y la que organiza se llama empresario, quien utiliza un instrumento super tecnológico, pero sigue siendo el empresario, o como hace un siglo se utilizaba pero es lo mismo, es exactamente lo mismo al mando de la distancia por supuesto, por lo tanto es así que a la apreciación de Gorelli, el uso de la plataforma si se usa como mecanismo de organización de la prestación del servicio no impide de ninguna manera que estemos ante trabajo subordinado.

Sánchez (2022) considera que esta relación se está generando de facto y no significa que deba hacerlo porque el problema al que nos hemos enfrentado cuando las plataformas empezaron a surgir con mucha fuerza a partir del 2017 en España, empezó a tener debates de este tipo en el ámbito jurídico laboral lógicamente y lo que creó fue una confusión sobre todo porque se empezó a plantear la dependencia organizativa y directiva, no tanto el control porque hay muchas maneras de controlar sobre todo al día de hoy, los dispositivos permiten un control como muy silencioso, prácticamente tenemos dispositivos espías, pero no significa que no haya control, simplemente que lo hacen de una manera mucho más reservada, pero la confusión que ha habido inicialmente es por la posición de la dependencia, pero esto es algo que más o menos la doctrina ha ido superando poco a poco, hay un debate curioso debido a que hay cierto consenso en las plataformas que no necesariamente están reduciendo las dependencias sino que las están transformando y eso no significa que sea distinta, el otro debate es que si nos resignamos y dejamos que avancen los falsos autónomos, estaríamos dejando que avance la postura más liberal de la visión que sería entonces asumir que están precarizando el mercado de trabajo, que están precarizando a los trabajadores y por tanto lo que hay que hacer es ponerle freno, por una cuestión muy sencilla ya que en medida que aparecen estas empresas que trabajan con trabajadores autónomos que en realidad son falsos autónomos donde las empresas que son menos sostenibles que no permiten que empresas más sanas, empresas que sí generan trabajo estable funcionen bien porque las expulsan del mercado, por tanto lo que tenemos ante nosotros son muchísimas empresas insostenibles, empresas que generan malos costos de trabajo y vulneran el valor añadido en el mercado de trabajo, realizando un debate

relativo al consenso que no realmente por trabajar en una plataforma eres un trabajador autónomo porque considero que esto está bastante superado en el debate de la doctrina académica porque se ha demostrado que respecto a las plataformas siempre hay que analizar a cada una de ellas, pero normalmente las plataformas que son de servicios especializados y los estudios que se han hecho es que tienden a organizar el trabajo de tal manera que es un trabajo dependiente solo que han transformado sus herramientas de organizar el trabajo como lo ha hecho toda la vida las empresas, solo las empresas industriales funcionan y tampoco esas ya porque tienen estilo fordista, pero eso no significa que por ejemplo cuando un trabajador incluso siendo trabajador directivo de una empresa el cual tiene libertad de actuación, no deja de ser para nuestro derecho un trabajador laboral porque es un trabajador que tiene una relación laboral especial pero no deja de ser laboral, debido a que tiene mucha autonomía para tomar decisiones, tiene libertad de horario, tiene a veces libertades de jornada y esto no significa que no sean trabajadores, desde los años 80 ya en EEUU se decía en algunos aspectos de la gestión empresarial que habría que dejar que los trabajadores fuesen mucho más autónomos, que tuviesen más libertad para tomar decisiones de organización y esto reconociendo que eran laborales, lo que no podemos es decir que hay que gestionar la mano de obra de una manera mucho más libre y al mismo tiempo que son autónomos, pues la plataforma no dota de autonomía de manera automática al trabajador de ninguna manera.

Bustamante (2022) menciona que de por sí la presencia de la plataforma no genera la ausencia del reconocimiento, pues digamos que las relaciones están cambiando totalmente y hay muchos nuevos caminos, nuevas oportunidades de conexión, interacción,

acá estamos hablando de que la información de las relaciones sociales, culturales, económicas en las mayorías de los casos es para bien, pues hablamos de un servicio que mucha gente usa, entonces la existencia sola de la plataforma como tal no genera la ausencia de reconocimiento del vínculo laboral, lo que sucede es que ellas al amparo de la economía colaborativa y bajo estas promesas de flexibilidad algunas de las plataformas no todas, evitan este tipo de reconocimiento del vínculo, ya que las plataformas se amparan en la economía colaborativa y en la flexibilidad laboral para evitar este tipo de reconocimiento de vinculo laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo.

Ángeles (2022), menciona que no, ya que según el aprovechamiento de las nuevas tecnologías al prestar un servicio para comprar, vender, para alquilar bienes o servicios en general no es el generador de la ausencia del reconocimiento de vínculos laborales, no es que vienen las nuevas tecnologías y ya nos han traído un pensamiento de precariedad laboral a todos los empleadores porque esto es algo más social, más cultural que nos acompaña de hace mucho tiempo atrás y parte de una lógica económica y social de cómo funciona y de cómo nos movemos, creo que más bien sí es importante que para estos nuevos conceptos sociales, nuevas formas de trabajo, siempre haya un ojo especial de parte de los legisladores en estar atentos y no esperar a que finalmente haya juicios y demás donde la OIT tenga que intervenir con sus informes sino que intervenga preventivamente y se puedan tomar acciones, tal vez de cara a una visión global tendría que ser la OIT para que pueda prever estas situaciones porque las plataformas no es de ayer, ni anteayer ya que tienen varios años encima, sino que solo a partir de los juicios y las marchas han habido

estudios e informes por parte de la OIT como organización de trabajo pero creo que es un asunto que se puede regular con anticipación.

Para Tenorio (2022), hay que verificar si se cumplen los tres elementos, y una vez que se haya hecho un análisis concreto y bueno de la prestación personal y remuneración si lo hay de todas maneras lo único es revisar la subordinación si lo están o no, pero en el supuesto que estén subordinados pues de los indicios que hemos visto aparentemente sí lo están, considero que sí debería regularse expresamente al haber una norma, algún reglamento, un decreto supremo debería de haber para regular en la medida no solamente porque está establecido en el texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral, que se presume la existencia de una relación laboral a plazo determinado y porque hay otras normas también que mencionan el principio de primacía de la realidad entre otras cosas, más allá de eso es porque en la constitución existe en el art. 23 que regula el Derecho al trabajo, por ende debería respetarse este artículo y por ende estas personas no deberían ser la excepción con relación a dicha regulación, entonces al encontrarse con una relación laboral se concluye que debe mantenerse el respeto en el derecho al trabajo regulado en nuestra carta magna.

De forma contraria Ulloa (2022) considera que no, porque al final no es porque estas nuevas formas de trabajo aparezcan ya que como siempre ha ocurrido, una empresa que lucra con un servicio y que necesita gente para obtener beneficios, pues si yo necesito gente, esa gente debe ser de laboral, entonces y más aún porque una cosa es que sea un simple intermediario con lo cual ahí sí no habría problema pero donde yo tenga libertad de



poder entrar a su casa y salir de su casa, y otra cosa es que quiera utilizar esta herramienta y otra es que dicha herramienta pues me condicione, me establezca metas y me establezca sanciones, pues si se mete en mi vida es más difícil que pueda decir que soy autónomo y mientras más libertad es mejor para esa denominación. Por ejemplo, InDriver una App que no es tan invasiva como Uber, DiDi o Cabify, ya que esta le da una pequeña libertad a diferencia de estas que parecería ser autónoma; sin embargo, igual habría que verla a mayor detalle.

Quirós (2022), afirma que Sí claro, porque son las consecuencias del avance de esta realidad virtual y de los medios virtuales. Entonces sí es materia de estudio, de análisis y que tiene que conllevar e incluso a ir modificando las bases del derecho del trabajo, porque tampoco se pueden quedar estáticas, por ejemplo las características del contrato de trabajo, no puede quedarse estáticas, nosotros tratando de encuadrar una realidad del año 2022 a unas características creadas en los inicios del derecho del trabajo, entonces no podemos porque debemos también ir evolucionando también en las bases del Derecho del Trabajo, ampliando y de esa forma ir encontrando las respuestas a estos problemas, pero si vamos a tratar de encuadrar en la base histórica vamos a seguir teniendo problemas para buscar una solución, me parece que esa es la parte que también debe contemplarse en este problema.

Granados (2022), indica que Sí las genera, allí sí hay una prestación de servicio, lo que no hay es el elemento de subordinación, no hay elemento tiempo y no hay elemento constitutivo de riqueza a favor de otra persona con relación con la fuerza humana, no hay como sí en los contratos de trabajo.

### 3.7.2. Resultado del primer objetivo específico

Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.

Al respecto, se respondió sobre la base de la siguiente pregunta:

**Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?**

Ávalos (2022) sostiene que, no necesariamente porque si bien es cierto a priori el contrato de trabajo necesariamente debe ser ejecutado por la persona misma contratada, en materia no laboral ergo, por ejemplo, en materia civil en contrato de locación de servicios conforme lo prevé el Art. 1764. CC, quien presta el servicio también lo debe hacer de forma personal. De hecho, en materia de Derecho Civil existe esta concepción, que se denomina el *intuitu personae*, es decir a quien contrato conozco sus virtudes y lo contrato para que personalmente sin delegar digamos la personalización del servicio, ejecute un servicio. Por lo tanto, el hecho de que sea ejecutado de forma personal no necesariamente

laboraliza una relación, si podría dar luces de que podría haber algo más pero no es determinante para establecer una relación laboral.

Gorelli (2022), desde su perspectiva indica que tradicionalmente siempre hemos considerado que el trabajo subordinado es un trabajo que debe prestarse siempre con carácter personal y es absolutamente cierto y siempre se ha considerado así, es decir cuando se establece una prohibición expresa de que el trabajo sea realizado por una tercera persona diferente a la que es contratada siempre hemos considerado que estamos ante un indicio de laboralidad. Ahora bien, tenga en cuenta que todo indicio de laboralidad, es eso indicio, porque no se trata de un elemento absolutamente definitorio que otorgue o deniegue depende de si se da o no la laboralidad, por ejemplo usted puede encontrar en la misma jurisprudencia española como si bien es cierto como punto de partida la exigencia del carácter personal del desarrollo de la prestación de trabajo que es un elemento propio de la definición y de subordinación; sin embargo, se admiten ciertas prestaciones de trabajo, por ejemplo se entiende de una manera más flexible en ciertas prestaciones de trabajo. En la limpieza doméstica pues siempre se ha considerado de la posibilidad de sustitución por parte de un tercero en caso de enfermedad pues no suponía en modo alguno una merma de la subordinación, hay otros ámbitos, por ejemplo el portero que puede darse la sustitución que nombra como sustituto a un tercero que es familiar, etc. pues no se ha considerado como merma del elemento de la subordinación por lo tanto en principio sí con carácter general sí, aunque unos supuestos excepcionales extraños se ha comprendido, estimado el que no se requiere al 100 por 100 el carácter absolutamente personal de entera prestación de trabajo, y en caso contrario hay que tener en cuenta, que también hay una perspectiva

contrario de que si yo le permito a usted que el trabajo sea realizado por un tercero, ¿implica ello que no estamos dentro del ámbito de la subordinación? Pues no necesariamente, porque depende de cómo esté estipulado, si usted se limita a incluir en el contrato esta cláusula, pero esta jamás se usa o esta cláusula no tiene una verdadera utilidad, o para que haya una sustitución de esa persona se debe tomar por ejemplo la autorización de la plataformas, si hablamos de plataformas aunque conste en el contrato la autorización para que un tercero los sustituya no implica que estemos ante una situación de trabajo autónomo sino que estamos ante un intento de disfrazar una relación subordinada y por cuenta ajena de lo que realmente el trabajo autónomo no tiene absolutamente nada que ver en esto, si hablamos del trabajo autónomos realmente de lo que estaríamos hablando es de la capacidad de esa persona de organizar su prestación de trabajo, incluida de que acuda un tercero. Cuando eso se da, estamos en el trabajo autónomo, pero cuando realmente no está, hablamos más que de una posible cláusula meramente teórica de sustitución y además hay que pedir autorización de la plataforma, entonces estamos ante una merma de la subordinación, pero respecto a este ejemplo no estamos ni mucho menos en esa situación.

Tal como Sánchez (2022) afirma, sí bueno aquí en España de hecho, una de lo que llamamos elementos o nota de laboralidad, la primera de ellas aunque el orden no es importante es que el trabajo es personal y que el trabajo personal significa que la persona contratada para realizar una prestación de servicios no puede esa persona elegir libremente otra persona para que la sustituya, ni delegar libremente parte de su trabajo a otro, por ejemplo unas horas o unos días, quiere decir que el trabajo personal, trabajo laboral por regla general es indelegable e insustituible no por voluntad del trabajador lógicamente, pero

por voluntades de la empresa sí, pero no por voluntad del trabajador, por tanto es una nota o un elemento imprescindible, tal y como vemos percibiendo la relación de trabajo porque además deduce también que aumentaría la economía organizativa el hecho de que cada trabajo no sea personal, por tanto la personalidad del trabajo, es un elemento básico de la relación de trabajo.

Para el criterio de Bustamante (2022) confirma que, sí ya que digamos que el hecho de que la persona no pueda delegar el trabajo, porque es propia como tal de la prestación se requiere sí o sí que sea él quien realice el trabajo no admite digamos recontractación o delegación como sí sería en algunos contratos civiles de prestación de servicio que sí permiten este tipo de figuras, incluso en Colombia el código sustantivo de trabajo, art. 23, que es el que define los 3 elementos del contrato de trabajo que son el salario, la subordinación, y la prestación personal de servicio, definen esta prestación personal de servicio es de la siguiente manera: dice que es la actividad personal del trabajador, es decir realizada por sí mismo pues entonces es claro que no se admite ese tipo de delegaciones.

Tal como señala Ángeles (2022) particularmente creo que cuando hablamos de la prestación personalísima, es decir de acuerdo a la cualidades personales y exclusiva que puede tener cada ser humano nos estamos enfocando dentro del ámbito de una relación de trabajo, inclusive frente a los locadores en general para la doctrina, la legislación y la jurisprudencia en general en el Perú y también en muchos lugares donde se ha desarrollado este tema vinculado a falsos autónomos siempre se ha dicho que una característica primordial del trabajo es que sea personalísimo, salvo los casos especiales excepcionales

que por ley pueden estar regulados como puede suceder con las familiares en caso del Perú, pero luego se entiende que esa es la cuota que genera la necesidad como empleador que determinada que la persona esté a tu disposición, es decir, subordinada para la prestación de un servicio que es un trabajo, diferente es el caso de un locador en el cual puede contar con terceros sin problema y sub contratar sea persona natural, más aún si es persona jurídica salvo cláusulas especiales que de hecho ya se ha establecido que no es la característica principal de ese tipo de servicio, creo que por allí sí podemos hablar de una situación que nos pone dentro del horizonte de las relaciones de trabajo.

Tenorio (2022) aprecia que, se puede hablar de que sí hay una prestación de servicios de todas maneras, entendida como prestación personal porque yo voy a prestarte el servicio, pero lo cierto es que esta prestación pueda ser tanto de una relación laboral como en una relación mercantil, una relación civil y en si cualquier relación regular por otra normativa que no sea exclusivamente laboral, entonces hablando que si estamos ante una relación laboral o no yo considero fundamental el establecer si hay una prestación personal de servicio, pero también considerar si hay remuneración y subordinación siendo este último muy importante, porque a diferencia de una relación civil , mercantil o como le quieras llamar que no sea laboral de la que es laboral. Sin perjuicio de ello, quiero agregar que en la nueva ley procesal de trabajo, si la memoria no me falla es el numeral 23.1 menciona que en toda prestación de servicio se presume que hay una relación laboral salvo prueba en contrario pero igual aun cuando existe esa presunción considero que yo como trabajador entre comillas no debo solamente decir, por si acaso en la nueva ley procesal de trabajo hay una presunción de que ante toda prestación personal de servicio ya hay una

relación laboral sino que igual no me voy a confiar en eso sino que considero que es una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, entonces yo igual tendría que demostrar que se cumpla sobre todo con el elemento de la subordinación.

Ulloa (2022), señala que, por definición, la prestación personal es un requisito del contrato de trabajo, pero nada impide que yo en un contrato civil también pueda pedirle a la persona que ella sea la que preste el servicio, entonces digamos que este elemento no me ayuda. Porque no es un elemento diferenciador, normalmente cuando yo contrato un proveedor o médico o un artista o un sastre o dentista lo que quiero es que me atienda y de ser el caso, con su equipo pero que al menos él dirija, la verdad es que este elemento, que es considerado elemento esencial del contrato de trabajo pues es un elemento común como cualquier prestación de servicios, así que sea personal no ayuda mucho, yo sé que es un elemento que se usa mucho pero en la práctica no es uno primordial, buscaría otros.

Quirós (2022) menciona que ante la pregunta si esta situación que se plantea viene a ser una característica del contrato de trabajo, que es el *intuitu persona*, es decir toda relación laboral representa que es un desarrollo de una actividad personalísima, si se obliga al conductor en la pregunta específica a desarrollar personalmente la labor, encontraríamos esa característica que es propia del contrato de trabajo, no me refiero al resto, porque nos vamos a ceñir a la pregunta si el desarrollo a esta labor en forma obligatoria personalísima por parte del conductor si representaría una característica del contrato de trabajo.

Caso contrario Varela (2022), considera que si bien los clientes pueden convocar y decidir que quiere trabajar tal caso y al ser una locación de servicio yo puedo trabajar con

mi asistente, con el practicante, con licenciados o los socios del estudio pero si el cliente me dice: “ el informe ante la corte suprema es muy importante para mis pretensiones y deseamos que estes tú y no queremos que lo traslades a un socio del estudio”, no voy a decir ah ya, tú me estás pidiendo que lo haga de manera personal, significa que prácticamente estoy reconociendo que nuestra relación pueda ser laboral. Pues hasta ahí la mirada es no perder de vista el modelo de negocio como pasa en este caso, el transporte de pasajeros, si hacemos un ejemplo en otro tipo de negocios hablemos de repartidores, ahí hablamos de que la seguridad es mínima. Salvo que sea industrial o en tema de dinero, ahí si hay una exigencia que podría entenderse que sí podría acercarse a una prestación personal de servicio, pero en el caso de la primera pregunta tendría que decir cuál es el modelo de negocio que se está analizando a la par de la relación laboral.

Granados (2022) considera que en el caso de las plataformas de trabajo compartido, específicamente se debe empezar a mirar las situaciones de una óptica de una manera nueva, porque si nosotros miramos de una manera de cómo las plataformas están ejecutando ese trabajo, están utilizando un servicio de intermediación sobre esas personas entre las cuales está el usuario final vs el taxista y la plataforma tecnológica que está en el centro, lo complicado de esta situación es que estas personas realmente firman un contrato de arrendamiento de servicios, como una de las características primarias de los primeros contratos de trabajo del siglo XIX; es decir lo que la plataforma hace es contratar para la ejecución más allá de la persona pero con vicio de encontrar tonalidad en el cual si esta persona no pudiera hacerlo no lo puede garantizar ante un tercero. A mi punto de vista, la prestación de servicio personal no es solamente un componente que indica la correlación



de la ejecución de un contrato de trabajo, personalmente lo tengo claro porque toda persona que trabajamos a través de una prestación de servicio estaríamos inmersos en un contrato que por el solo hecho de ejecutar un servicio determinado ello estaría visto como contrato de trabajo, y no puede ser así porque a veces solo hacemos ejecución de misiones específicas con objetivos específicos. Por ello la prestación por sí solo no es un elemento constitutivo ni probatorio de la ejecución de contrato de trabajo de estos trabajadores de las plataformas digitales.

**Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?**

Ávalos (2022) sostiene que, en realidad en todo tipo de relación de este tipo sobre todo contractuales o prestacionales tiene que haber una ventaja patrimonial. En primer lugar, en todo tipo de relación contractual de prestaciones recíprocas hay una prestación y una contraprestación. Para efectos laborales se le denomina remuneración, y para efectos civiles, por ejemplo, se denomina retribución e incluso para efectos laborales, pero deslaboralizables como podría ser la practica preprofesional se le denomina subvención, es decir hay una concepción para cada tipo de relación contractual, y de hecho en la parte laboral. Ahora, si esto implica una ventaja patrimonial, sin duda alguna se estaría considerando una ventaja patrimonial, pero la pregunta es: ¿está prohibido que en materia civil haya una ventaja patrimonial? La respuesta es indudablemente que no, entonces nuevamente podríamos estar ante una especie de indicio, sin embargo, yo no diría indicio

porque esto coadyuva a establecer algo, sino que digamos es un elemento que podría entender que hay una relación, un aprovechamiento de una fuerza de trabajo o de un servicio (no queda claro si es laboral o no) pero no sería desde mi punto de vista determinante para establecer una relación laboral.

Gorelli (2022) claramente si la retribución no la percibe directamente el taxista, sino más bien la recibe por parte de la plataforma entonces sí, por ejemplo si el usuario coge un taxi y traslada a una persona lo lógico es que si usted es trabajador autónomo esa persona le pague por sus servicios, pero si interviene una plataforma, lejos de limitarse única y exclusivamente a intermediar entre el trabajador y el taxista y el usuario simplemente la pone en conexión y si hace eso pues la plataforma no interviene nada más que como un mecanismo de intermediación, pero si la plataforma lo que hace es organizar la prestación del trabajo y uno de los elementos que evidencia esa situación es que la retribución del taxista la recibe de la plataforma y no del cliente pues entonces estamos ante un nuevo indicio de laboralidad, pero debe analizarse con los demás indicios que existen para tomar una decisión, porque no podemos tomar la decisión exclusivamente en base a un único y exclusivo indicio. En ese caso el taxista como prestador del servicio no tiene la capacidad de decidir pues cuánto va a cobrar o cuánto vale su trabajo, se le está negando la capacidad de organizar su propio trabajo, pero si se le niega la capacidad de organizar su propio trabajo es porque no hay autonomía, sino subordinación.

Sánchez (2022) Sí claro, lógicamente cuando recibes una remuneración ya podemos hablar de un elemento de lucro, no solo es la remuneración en el elemento de la

relación laboral en sí mismo, sino también el ánimo de lucro, es decir y digo ánimo de lucro porque siempre que una persona trabaja porque lo que quiere como contraprestación es una retribución.

Bustamante (2022) sí porque el pago representa una ganancia para el trabajador y es algo que ingresa a su patrimonio entonces en ese sentido sí representaría una ventaja patrimonial, así que aquí no hay mucho que debatir, como si en la subordinación que tiene un montón de aristas.

Ángeles (2022) sí yo particularmente pienso que la remuneración ya ha sido definida en el Perú claramente como este monto de dinero o en especie que se otorga pues por el servicio prestado y para que la persona que lo recibe lo use libremente en aquello que disponga y en esta misma lógica, aquella retribución que perciben aquellos conductores es con esos fines, es decir a propósito del servicio que están prestando que finalmente es un trabajo y es para su uso libre, con lo cual sí creo que ahí hay un tema de remuneración, ahora bien tanto la exclusividad como la remuneración no son necesariamente definitivos para concluir si hay una relación de trabajo o no porque aquello que marca una relación de trabajo es la subordinación, por lo cual podría pasar que hay un locador el cual tenga cualidades técnicas o especializadas muy definidas, en ese sentido, no a cualquiera que le paguen es subordinado.

Tenorio (2022), aprecia que en la medida que hay un monto, en efecto es una contraprestación, una retribución podría decirse también que es una remuneración sí, pero antes de decir que es netamente es una contraprestación de todas maneras y yo te pago a ti

y lo haces antes de hablar del concepto remuneración que es laboral, yo establecería si en esa relación en concreto estamos ante una relación laboral porque antes de lanzarme a que si es una remuneración, lo que sí considero es que sí estamos ante una contraprestación de todas maneras.

Contrariamente Ulloa (2022), considera que tampoco porque normalmente en un contrato de servicios van a darse dos características, en los contratos de prestaciones reciprocas o bilaterales, quiero que alguien me haga un servicio y esa persona me lo va a hacer porque me quiere, porque le gusto o porque quiere dinero, entonces cuando normalmente quieren dinero pues es obvio, necesito un servicio que me corten el cabello que me hagan un traje que me hagan un masaje, yo te lo hago porque soy tu amigo o yo te lo hago porque soy un profesional que te voy a dar el servicio, entonces prestación personal y contraprestación económica siempre va haber pero sin ese elemento tampoco, poniéndose en el supuesto de que yo no pago y no hay prestación económica entonces eso no quita que podamos estar hablando de una relación de servicios y este dinero que tu recibes de repente no necesariamente no te va a dar una ventaja patrimonial de repente es tan bajo que no podríamos hablar de ventaja patrimonial, por ello es muy ilusorio el hecho concreto, tal como decía algún profesor español, la persona que presta el servicio debe hacerlo con fines productivos, esto es con fines de poder obtener una contraprestación económica que de algo le servirá y que de esa contraprestación le dé una ventaja patrimonial entendida como ganancia creo que es más difícil de entenderlo, pero lo importante es que yo cuando hago el servicio yo estoy pensando que no lo hago de manera gratuita o voluntaria, lo hago

porque quiero una contraprestación, quiero un beneficio económico, quiero el dinero con lo cual ello también es un elemento de toda prestación de servicio y no solamente laboral.

Para Quirós (2022) considerar la remuneración, es uno de los puntos que ha llevado a deliberación no solo nacional sino internacional dado que es un tema globalizado que se da en todo el mundo, cuando el conductor percibe el pago por el servicio, quien está pagando el servicio es el pasajero y el pasajero paga ese servicio, entonces ahí tenemos que ver a quien le paga, la pregunta sería ¿a la plataforma o al conductor? Si le paga a la plataforma y esta le paga al conductor, estaríamos inmersos en otra de las características de contrato de trabajo, entonces esta plataforma efectivamente hace que uno pague el monto, pero ahí también tendríamos que definir quién determina el monto de pago, el monto de pago lo determina la plataforma o el conductor porque ahí también es motivo de análisis, en un contrato de trabajo el trabajador no determina el monto a pagar, eso lo determina el empleador acá quien determina, por ejemplo si yo voy de aquí a Miraflores y el conductor me indica que no son 15 soles, son 18 porque hemos ido de aquí a allá, quién está estableciendo esa condición sería el propio conductor o la plataforma. Entonces si el conductor está haciendo eso, estaríamos alejando un poco de la característica de la remuneración y del contrato de trabajo, pero ¿qué pasa si lo hace con la autorización de la plataforma? Es decir, el empleador autoriza a que tú como trabajador, puedas determinar el monto, muchas veces el empleador autoriza hacer el cobro especificando que si le piden una rebaja tiene un rango para negociar. El empleador que le dice al abogado que trabaje para la empresa y que tiene un monto para negociar, entonces le está dando la autorización para tomar decisiones, aquí hay que regresar a la pregunta, ¿sería una remuneración? En

primer lugar, considera que si el pago es a la plataforma, podría ser remuneración, pero si el conductor por voluntad propia de modo unilateral puede modificar ese pago, nos alejaríamos un tanto de la característica de la remuneración.

Sin embargo, Varela (2022), considera que de hecho es una retribución, si hablamos en términos civiles, es la retribución por el servicio prestado, para que se entienda como remuneración entran en juego los otros elementos, subordinación, una prestación personal, pero si se tiene a la plataforma que dista del resto del mercado e indico que tienes la oportunidad de trasladarte en taxi, pararte en una esquina de tu casa a las nueve de la noche, pedir la aplicación desde la comodidad de tu sala, entonces primigeniamente le doy esa ventaja al consumidor, y si ponemos a disposición a varias personas que pueden aceptar o no el servicio, pueden estar a una cuadra de tu casa y ello puede no ser tan ventajoso. Lo que quiere indicar es que para estas plataformas de servicio efectivamente tiene que haber un traslado patrimonial porque les interesa su carro, su gasolina, su tiempo, entonces esta empresa tiene que darle servicio porque ha aceptado la aplicación, entonces ahí también sostengo lejana la idea que se trate de remuneración, de nuevo hay que tratar de analizar todo en conjunto, porque aisladamente no se puede dar una retribución.

Para Granados (2022) considera que No, tajantemente no; ya que la remuneración desde el punto de vista desde el derecho laboral tiene que ver con la ejecución de servicio personal de acuerdo a cantidad, tamaño y fuerza. Entonces en este caso, las plataformas brindan a los conductores una herramienta tecnológica. Por ejemplo, en el caso de alquilar a otra persona un espacio para que pueda desarrollar su actividad, el solo hecho de

alquilarle el espacio no puedo indicar que haya subordinación laboral, diferente es lo que llamamos correlación, calidad, cantidad y fuerza humana, es decir si en un determinado momento haces esa labor, nosotros estaríamos cancelando, porque el vínculo contractual donde no se ponen de acuerdo respecto a la fuerza, pero en el caso de las plataformas tecnológicas es una herramienta donde se alquila el espacio digital, pero quien realmente pone el valor es la persona que presta el servicio. Por lo tanto, considero que las plataformas digitales no son empleadores y sería absurdo pensar así.

**¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?**

De acuerdo al criterio de Ávalos (2022) este es uno de los puntos más controvertidos de este tipo de relaciones, porque en materia de derecho laboral y específicamente en el contrato de trabajo uno de los elementos de la subordinación es la fiscalización constante del empleador, este dirige y fiscaliza cómo se está cumpliendo estas obras dictadas en la cláusula de la relación laboral. Pero en materia de derecho civil con los locadores de servicio también hay una facultad de fiscalización con la diferencia que no conlleva un poder disciplinario, como sí ocurre en materia laboral, pero si es en materia de derecho civil lo que va a ocurrir sería una penalidad o una resolución de contrato y en materia laboral, puede ser suspensión o una amonestación o un despido, entonces esto es importante entenderlo en cuanto a su alcance real si por ejemplo esta fiscalización tiene por finalidad sancionar la conducta o la capacidad del trabajador, indudablemente, estaríamos ante un indicio fuerte y solemne incluso de relación laboral, si yo me valgo

realmente de esto para sancionar al trabajador por el servicio, considerando que esta geolocalización tiene por objeto temas de seguridad, o tiene otros objetos laborales creo que estaríamos en el mismo nivel que indicaríamos como en materia civil, es importante definir esa finalidad para ser coherente con la realidad de los hechos.

Respecto a Gorelli (2022) considera que es característico que se utilice cuando hay subordinación ya que tiene que haber determinados mecanismos de control del desarrollo de la prestación, esto no significa que cuando estamos ante al trabajo autónomo, no haya control de la prestación, ahora bien cuando estamos ante un trabajador autónomo lo que hay es un control del objeto de la prestación, por ejemplo: si yo quiero que me pinten mi casa y que la pinten de color verde yo soy el que determina cuál es el objeto de la prestación que va a realizar el autónomo, pero cuando estamos ante un trabajo subordinado lo que hay es un control de cómo se realiza la prestación, y si usted tiene un horario en donde va a venir a pintar la casa y tiene que utilizar una brocha, pero no la que yo quiero sino la que usted considere oportuno o si la pintura va a ser de determinada características y no de otro, yo lo que estoy utilizando es las facultad directiva para organizar la prestación de trabajo y una de las posibilidades es la geolocalización, ¿significaría entonces que cuando utiliza la geolocalización hay trabajo subordinado? No necesariamente, pero implica la existencia de un mecanismo de control propio del trabajo subordinado, por lo tanto, estaríamos ante el otro nuevo indicio que indicaría una situación de subordinación. Porque no solo se ve desde la plataforma, ya que es un sistema bastante fácil debido a que una empresa fundamentalmente utiliza las nuevas tecnológicas lo cual es perfectamente posible pero colocándonos en la posición de la empresa que se dedica a la distribución de cerveza



cuzqueña por ejemplo con camiones que la reparten, contando con el dispositivo GPS donde no estamos hablando de taxistas pero estamos ante un ámbito nuevamente que es una actividad que no tiene nada que ver con el empleo tecnológico con el uso de la novísima tecnología que no es una plataforma digital pero también utiliza la geolocalización con representantes del comercio que se dedican a hacer visitas a los diferentes establecimientos difundiendo determinado tiempo de producto de la empresa, también pueden estar geolocalizados y son actividades que se desarrollan en el entorno industrial, como el fresador en una industria siderúrgica en un taller con quinientos compañeros, donde el control de globalización no es necesario porque están todos en el taller pero si se dedica usted a una actividad que se desarrolle afuera del centro de trabajo, pues la geolocalización sí es bastante más habitual porque no tiene que ser propio de plataformas digitales sin embargo digamos que es un ámbito tradicional que se utiliza la geolocalización siempre que el desarrollo de la prestación laboral se pueda desarrollar fuera de la empresa con cierto elemento de movilidad bastante típico en uso de mecanismo de geolocalización, no son plataformas pero hay otras posibilidades.

En la posición de Ocaña (2022) la geolocalización constituye un poder de dirección sin ninguna duda porque se está ahondando todo el tiempo en los elementos que caracterizan la relación laboral y ahí siempre decimos que uno de los elementos de la subordinación considerando la posición de algunos autores como el profesor Adrián Todolí quien es un profesor que ha trabajado mucho en la economía de plataformas además de ser un amigo mío, siempre hablamos de la subordinación como conjunción de la dependencia organizativa y de la ajenidad de los medios del mercado, eso haría en sí mismo una

subordinación del trabajador pero claramente dentro de la definición de dependencia organizativa, tenemos varios elementos, uno sería el poder organizativo, es decir el poder de decidir qué tareas haces, qué funciones asumes, que categorías profesionales tienes, con quién tienes que trabajar, y la otra sería la dirección, entendiendo la dirección como el modo en que se dan las órdenes y los mandatos, otra sería la vigilancia y el control del trabajo como otro de los elementos de la dependencia y la otra sería la posibilidad de disciplinar el trabajo mediante sanciones, entonces lógicamente sí, el control y la vigilancia de la prestación es utilizada por los dispositivos en la geolocalización, siendo un elemento más de la dependencia organizativa, por eso siempre decimos que la economía de plataformas digitales no necesariamente rebaja tanto la dependencia organizativa sino que la ha transformado, la ha hecho un poco más latente, un poco más disimulado, pero no significa que no esté. La geolocalización es un buen ejemplo y además es un potente elemento de control.

Desde el punto de vista de Bustamante (2022) afirma que sí, la geolocalización claramente nos permite tener un control permanente durante la prestación de servicio y esto no implica necesariamente que sea el empleador o la empresa la que esté todo el día viendo por dónde va manejando, por dónde va conduciendo, si se está cumpliendo las rutas o si se está cumpliendo los servicios, pero sí está la posibilidad que en cualquier momento la persona pueda acceder y verificar lo que está sucediendo, y es quién te puede alertar cuando uno solicita el servicio, la ruta estimada o si la persona se desvía porque es fácil negar una alerta o si no me estás cumpliendo con la ruta, hablamos de la ruta establecida inicialmente, entonces sí es un indicativo de poder de dirección que tal vez no es algo tan notorio, pero

que es un control muchísimo más invasivo, yo podría hacer la analogía que en la oficina, pongámonos en la situación del trabajo tradicional (oficina), estoy en mi escritorio y tengo aquí atrás al jefe o a un delegado superior que está todo el día encima mío mirando todo lo que hago y puede que él no me diga nada y que se quede en silencio toda la jornada pero que una o dos veces me interrumpa para darme una directriz o alguna advertencia y aunque simplemente se mantenga callado basta el hecho de tenerlo ahí todo el día para que se torne una vigilancia permanente que es lo que pasa con la geolocalización, ya que si el conductor decide tomar otra ruta y se va o decide llevarse a la persona o algo sin seguir la directriz de ruta de la aplicación pues sí está de alguna manera condicionado a todo este tipo de supervisión que no es tan notorio y no es tan evidente pero que ahí está y que es como tener a alguien tener a alguien atrás, pues si yo tengo en mi oficina alguien atrás todo el día, verdaderamente sería super incómodo porque te dejaría una supervisión muy invasiva, hay una sentencia del juzgado de lo social N°06 en el 2018, respecto a deliveroo, pues conocido como los repartidores, y pues allí se tuvo en cuenta que existía un control permanente a la empresa sobre la persona que demandaba, a través de la geolocalización, eso fue uno de los argumentos que ellos usaron para determinar que existía un vínculo laboral entre esta persona que demanda y que la que se evidencia el líder.

Ángeles (2022), afirma que sí y que sobre este asunto sí es un claro indicio de subordinación porque realmente al menos en su experiencia no ha visto ningún caso donde a un localizador se le requiera de manera continuada respecto a cuál es su ubicación, es más lo que ocurre regularmente es que en los camiones por transportes de vehículos, los transportes de Hermes, que transportan valores, se utilice el GPS usualmente, pero si

partimos de la premisa que hay una relación subordinada, y que más allá de eso lo que hay es siempre una fiscalización por parte de quien es su empleador quien realiza una fiscalización autorizada respecto a la ubicación, tomando en cuenta que siempre se tomará la premisa que claro si quieres trabajar con nosotros vas a tener que aceptar esta condición de trabajo, pero evidentemente es una fiscalización sobre cuánto tiempo te mantienes a disposición porque se entiende que mientras que puedas ver por donde transportas el vehículo, están fiscalizando también cuánto tiempo estas dedicándote al trabajo y eso es parte de una relación de trabajo sin duda, más allá de que como comentaba al inicio al ser una fiscalización autorizada de la ubicación el propio trabajador en este caso acepta que haya una injerencia sobre su privacidad pero se entiende que es en el marco de un trabajo, de que la empresa necesita saber cuánto tiempo se mantiene a disposición de la empresa o en todo caso por razones de seguridad del vehículo que porta la condición del trabajo que le hayan entregado, un vehículo en fin y en este caso específico de los falsos autónomos sean taxis o delivery motorizados me parece que es un control respecto a cuánto tiempo te mantienes a disposición, si queda claro que las condiciones del servicio como ellos lo llaman servicio no trabajo, radica en conocer tu geolocalización eso está claro, pero lo que hay detrás es una fiscalización del tiempo de esa persona del servidor sobre si se mantiene a disposición o no porque inclusive si lo apago o me desconecto, cual sea la herramienta pero lo que sucede obviamente es que ya no facturo porque ya no estoy prestando el servicio, por ende ya no recibiría un pago, entonces sin duda parte del poder de dirección de un empleador por la autorización que hay detrás por afectación a la intimidad que podría existir y porque es parte de una condición de trabajo que se acepta como parte del servicio

y en la cual que en el caso de falsos autónomos se revisa, se controla cuál es el tiempo a disposición, para prestar el servicio efectivo o sea mientras lo hago pero para saber cuánto lo puedo hacer, si estoy hábil para hacerlo.

Para Tenorio (2022), En efecto te ponen GPS para saber dónde estás y donde están los taxistas, si están ahorita en san isidro o san Borja y según eso, por ejemplo si yo vivo en lince pido un taxi que esté por lince y pueda recogerme, el tema es que si es propio de una subordinación en sí, yo diría que en efecto se está ejerciendo el poder de dirección, claro que sí y en el supuesto que estamos ante, bueno más allá que exista o no una relación laboral hay que poner en una balanza lo que es este poder de dirección que encontramos en una relación laboral al encontrar más elementos que me hagan entender que estamos ante una relación laboral vs los derechos laborales como la intimidad y la libertad, e incluso así estemos en una relación laboral e incluso, así estemos en una relación civil ponerme un GPS creo que violaría de una manera los derechos fundamentales, reconocidos incluso en nuestra carta magna así que yo sugeriría no agregar este GPS, pero bueno es que lo cierto es que también al momento de ponderar una y otra cosa asumo que el empleador de alguna manera ha sopesado el tema del derecho a la dignidad vs lo que es la eficiente prestación de servicio, pero volviendo a la pregunta yo considero que sí sería un indicio el que se tenga el GPS, pero también puede ser un tema de practicidad para ver como el ejemplo que si estoy pidiendo un taxi pero no se va a llamar a los 100 conductores a la vez, sino a ver qué conductor esté más cerca. Entonces la plataforma en otras palabras está supervisando qué haces, considero que ahí sí sería una señal porque incluso en una locación yo te contrato para pintar mi pared, yo te dejo y tú la pintas cuando quieras y como quieras, escuchas

música si quieres lo hagas en un minuto o en cien pues si el tema va que, si yo te doy órdenes, pero de todas formas hay que evaluar todos los elementos.

De acuerdo a la opinión de Ulloa (2022), Toda forma de control del contratante al contratado va a ser obviamente un indicio de subordinación, normalmente cuando contrato a alguien voy a querer que el servicio lo hagan como yo quiero, por ejemplo si le digo al dentista que no toque allí, le digo al conductor que no vaya por ahí, le digo al sastre que no me gusta el traje que ha hecho, difícilmente esa persona me va a indicar “yo soy autónomo y hago como quiero” claro una cosa es coordinar y otra es subordinar, si vía la geolocalización yo quiere simplemente saber dónde andas y no te digo algo pues no me parece que sea indicio de subordinación, pero si yo vía la geolocalización te controlo y te digo no, no vayas por ahí cambia de ruta y si me meto en tu prestación de servicios eso es diferente, por lo cual la geolocalización por sí no necesariamente es una manifestación de subordinación va a depender del caso concreto.

Asimismo, Quirós (2022), menciona que saber dónde está el trabajador es en resumen ponerle un dispositivo para saber dónde está, eso constituiría que está subordinado a mí. Pero es válido hacernos la pregunta de ¿Qué es la subordinación? Entonces podemos responder que el trabajador obedece, la obediencia es la esencia de la subordinación entonces saber dónde está significa que me está obedeciendo o no, la respuesta sería sí porque si se va a otro sitio me ha desobedecido, porque le di instrucción que vaya por ejemplo a san isidro y se ha ido a otro sitio, ya que te estoy controlando y sí sería un control que se aplica sobre este conductor, yo creo que pensando fríamente si ese dispositivo que

me permite saber dónde está es o no característica de la subordinación yo le tendría que agregar un requisito más, si como producto de no cumplir donde está va a ser sujeto a una sanción porque yo puedo saber pero no aplico ninguna sanción, solamente sé por cuestión de seguridad, porque puede enfocarse incluso determinar que se le va a aplicar un dispositivo de geolocalización para la seguridad del pasaje, no para el control del chofer, entonces habría que ahí definir bien para qué es y qué consecuencia tendría el no cumplimiento del desarrollo de la ruta entonces, qué pasa si la aplicación me indica que para llegar a la siguiente cuadra tengo que dar toda la vuelta, sin embargo, yo sé que puedo ir de frente, entonces si la plataforma hace eso y exige que tiene que cumplir la ruta pues si hay una sanción por no cumplir con la ruta ordenada pues ahí sí se tomaría como una característica de la subordinación. Pero siempre que haya un castigo, porque la sanción es un castigo, si hay un perjuicio pues sí habría una sanción y si acarrea ello pues sí habría subordinación.

Contrariamente para Varela (2022), considera que se tiene que ver el modelo de negocio ya que si el modelo de negocio exige tener la geolocalización, no para que yo determine si cumples o no con la misión sino con el servicio que te estoy dando sino para que el consumidor sepa donde estas para que el consumidor pueda si hay taxis cercanos para que una vez que tomas el servicio se lo puedas compartir a un familiar y sepa dónde estás, no necesariamente la localización pueda entenderse como parte de la subordinación sino como parte del propio servicio, sin la geolocalización el servicio no funciona, tanto como la seguridad tuya para dárselo a terceros, tanto como tu tranquilidad de saber a qué hora llega el taxi que pediste hace 6 minutos, tanto para el chofer que sabe tu

geolocalización con tu aplicación porque al abrirla, él visualiza dónde está para que sepa dónde llegar, entonces no necesariamente es un tema que tenga que ver con el poder de dirección.

En posición contraria Granados (2022), indica tampoco estar de acuerdo porque dentro del sistema de geolocalización como usted se está dando cuenta en el sistema de geolocalización se utiliza para utilizar un precio base de ida, entrada y salida, pero ese precio es solamente graduado por la persona que realiza la prestación. Pero, la geolocalización es diametralmente diferente al control, ya que el control por parte del empleador viene directamente establecido en el elemento de la subordinación cuando el empleador ordena a hacer algo y tienes que moverte en el rango territorial que se ordena. Sin embargo, en la geolocalización es el hecho de la manera cómo esa persona que utiliza la persona está en un momento determinado graduando su propio precio, por ello considero que no encaja en el elemento subordinación.

- Todos los que hemos utilizado estas plataformas digitales nos hemos dado cuenta que la geolocalización no funciona, pese a que la ruta corta establece el geolocalizador yo siempre estoy atento a la ventana porque algunas rutas poco seguras, y algunos consideran que la geolocalización es infalible y en realidad dicho algoritmo que calcula la ruta más corta evitando los atascos de un lugar a otro, porque me ha tocado con el Waze cuando la he utilizado y me orienta y direcciona lugares, pese que a veces me ha orientado a direcciones que no concuerdan. Contrario sería si la plataforma en un momento determinado sanciona al conductor indicando por qué se va por un lado o hacia otro, pero



eso no pasa, porque ello no es una atadura. En conclusión, considero que la geolocalización es un medio que se utiliza para medir el precio de la persona que realiza la actividad y dar una ruta más corta en la ejecución de la actividad y ello también es potestativo de utilizar.

**Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo ¿éste hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué?**

Teniendo en cuenta el criterio de Ávalos (2022) considera que no constituye una sanción porque esto pasa por ejemplo en muchas actividades incluso sociales, por ejemplo no digo que sea igual pero que de alguna manera ocurre, muchos de nosotros estamos suscritas al Facebook, Instagram y si nosotros que es un contrato porque es un acuerdo de voluntades aun cuando no se paga tal vez, pero si yo hago ciertas publicaciones y rompo las reglas Facebook me suspenden mi cuenta por 30 días, eso no supone que entre Facebook y yo sea una relación laboral sino que es parte del contrato que existe entre las partes, llevado esta lógica a lo que es la aplicación, esto es más delicado, porque no es una red social sino que hay de por medio una prestación de servicio con una contraprestación de oponerse a remuneración, en este caso lo que hay que analizar es cuál es el origen de esa sanción, si la sola cancelación del servicio tiene que ver con una obligación de carácter contractual o es que realmente el beneficiario de todo este servicio es la empresa porque se beneficia de todo, está sancionado al trabajador por un tema de conducta, ejemplo José ha cancelado 5 carreras porque maneja muy lento, entonces yo estoy evaluando ahí su capacidad, y pues si yo evalúo la capacidad pues ahí sí estamos ante un indicio fuerte de

fiscalización, pero el hecho de llevar a la suspensión del servicio, genera muchas dudas si es o no resultado de una relación laboral, pero creo que lo relevante ahí es el poder fiscalizador, es decir por qué se da esa fiscalización y qué es lo que me hace concluir en la suspensión del servicio, y repito si se trata de calificar la conducta o la capacidad de la persona o el conductor, yo sí creería que esto ya va tomando matiz de trabajador y ahí sí ya me quedaría mucho más claro, pero si no es así pero si por ejemplo se pactó desde el contrato el hecho de cancelar 5 carreras sin perjuicio del motivo por los que ocurra, yo creo que todavía tendríamos ciertas dudas de que eso pueda ser laboral.

Concretamente Gorelli, afirma que sí claramente sí es un tipo de sanción disciplinaria, de hecho en España se utilizó como argumento el hecho del contrato que firmaban los Riders que se dedicaban al transporte de mercancías en el ámbito de la hostelería, de un restaurante al domicilio de una persona a través de la plataforma digital, en el contrato se especificaban cuáles eran las bases, la extensión, como se señalaba en el contrato de desactivación del Riders, eran prácticamente una copia de las causas de extinción del contrato de trabajo regulado en el estatuto de trabajadores, evidentemente ahí se consideró que estamos ante el poder disciplinario de la empresa, incluso hay situaciones mucho más sutiles, es decir, a usted se le dice primero que tiene autonomía porque puede rechazar los encargos que yo le hago, no tiene por qué aceptar los encargos, pero a continuación se dice, ahora bien si usted rechaza los encargos que yo le hago teniendo en cuenta que como yo les someto constantemente a una situación de evaluación pues si los rechaza le voy a dar los peores horarios o no le voy a dar los mejores clientes, o como las rechaza superando un determinado porcentaje le desactivo la cuenta y ya no sigue usted

trabajando para nosotros, claramente lo que hay son mecanismos de sanción, ante el ejercicio de un teórico derecho que le concede el contrato, es decir usted tiene un teórico derecho que según la plataforma implica su autonomía que usted es un sujeto autónomo, pero que si usted usa su derecho yo le sanciono, pues que evidentemente primero que no hay autonomía no hay real autonomía y en segundo lugar estamos ante un mecanismo de sanción, un mecanismo sancionador.

Del mismo modo Ocaña afirma que sí, en el caso que estuviésemos hablando de una relación de trabajo, por supuesto estaríamos hablando de una sanción disciplinaria, es decir de que dentro de la nota de dependencia o del elemento de dependencia la disciplina, la capacidad de disciplina al trabajo es algo inherente al derecho de trabajo, es cierto que una persona que estuviera en contra de considerar a esta clase de taxista como relación laboral y tendría en parte razón también los trabajadores autónomos no tienen una relación mercantil con la otra parte, y lógicamente en un contrato mercantil se puede establecer las cláusulas penales o cláusulas de incumplimiento y por tanto las cláusulas de incumplimiento existen, lo que pasa es que hay una posibilidad en este caso, si tenemos que tomar ese elemento como un elemento que está dentro de la dependencia o fuera de la dependencia, lógicamente que estaría dentro de la dependencia, no podemos decir que el hecho de que la plataforma tenga la posibilidad de desconectar o de expulsar a una persona sin un elemento, una característica de la autonomía sino por el contrario, por tanto, si ninguna duda lógicamente la posibilidad que tiene la plataforma además que tiene mayor capacidad lógicamente tiene todo el control de la plataforma de la aplicación y puede tomar

la decisión automáticamente sin que tenga otra instancia, así que sería un elemento dentro de la dependencia.

Asimismo (2022) contesta que sí podríamos decir que es una sanción disciplinaria que también haciendo como el paralelo digamos que en principio habla de sanción disciplinaria que requiere de una tipificación y de pronto los temas laborales sí existen, un reglamento de trabajo , acá obviamente no tenemos un reglamento de trabajo pero si hay algunos términos que hay al momento de afiliarse en donde la plataforma indica este tipo de consecuencias de sanciones, por así decirlo y que el conductor previamente ya sabe las consecuencias de las posibles acciones que él tome si decide cancelar determinado número de viajes, entonces y teniendo en cuenta que el conductor ya lo conoce en los términos pues se podría decir que sí es una sanción y en esa analogía podría ser una sanción disciplinaria de los términos del derecho de trabajo en el caso de que haya un reglamento de trabajo.

Ahora bien para Ángeles (2022), bajo su criterio considera que el propio sistema formalmente lo ha concebido como propio de un servicio y dentro del término civiles podría entenderse válido pero me parece dentro de la óptica que esta es una relación de trabajo que no ha sido reconocida y más parece una afectación al derecho a la ocupación efectiva, todo aquel que sea trabajador y que pone a disposición su tiempo de trabajo, tiene un derecho a lo que se llama a la ocupación efectiva y eso significa que la persona trabajadora tiene que evidentemente tener asignaciones de trabajo por realizar en el tiempo que esta puesto a disposición para cumplir una jornada de trabajo, sino en todo caso sería una hostilidad, sanción propiamente no podría ser establecida bajo los términos no te doy

trabajo, en mi opinión razonablemente se entendería que hay una afectación al derecho a la ocupación efectiva, es como si a mí me dijeran: “ah bueno eres parte de la empresa, entonces ya, siéntate acá” y no me dan ninguna asignación ningún caso por asesorar podría entenderse que ocurra eso si es que la empresa no tienen pues clientes no, propuestas de servicio pero sino e inclusive así tener que buscarme algo para que yo haga porque como te comento existe este derecho a estar ocupado efectivamente y en esa lógica me parece que al ser un derecho del trabajador no podría existir una sanción de ese tipo no, sería ilegal y razonable y afectaría a este derecho, diferente es el caso de una suspensión de trabajo la cual está pensada a un tiempo específico, pero hay una comunicación formal detrás y en todo caso tendría que ser replanteada, aquí más parece como algo automático del sistema y creo que la lógica de las sanciones y de los procesos que hay detrás como garantía del debido proceso lo que debería existir es una notificación donde claro, finalmente si la sanción de suspensión se hace efectiva te van a desactivar el sistema pero partimos de la premisa, que te van a hacer una comunicación tú seguramente tendrás el derecho de defensa para responder a la empresa y en idas y venida tal vez te confirmen la sanción y pues entras a una suspensión donde no trabajas determinados días y no te pagan, pero obviamente habría que ver qué califica como sanción para que te suspendan, la sola desconexión del aplicativo per se no me parece que sea una sanción disciplinaria adecuada, sino que hay que cumplir el debido proceso, la identificación de las faltas que califiquen como incumplimiento sancionable con suspensión siguiendo los procedimientos porque de lo contrario habría una afectación a la libertad al derecho a la ocupación efectiva. Entonces, el hecho que lleva a la desactivación en la cancelación de viajes, me parece que, si

finalmente hay una libertad a la elección de qué servicios tomar, pues habría que establecerlo claramente, porque no podría ser ilimitada y ver que se defina porque puedo mantenerme a disposición, pero no necesariamente obligarme a prestar el servicio cuando no me encuentre disponible.

Por otro lado Tenorio (2022), expresa que antes de hablar sobre sanción disciplinaria tendría al menos que ver cuáles son las condiciones comerciales en sí, del contrato por qué cancela y por qué te van a descontar o no te van a pagar, cómo se estableció el tema comercial, por qué sanción disciplinaria, esto podría sonar también a un descuento como no vas a trabajar o por allí te voy a descontar por llegar tarde, entonces lo primero que se debería ver es en el contrato, si es contrato de adhesión, mercantil, civil porque no sé qué contrato tendrían, pero de ello se vería como es que funciona lo que me comentas y de acuerdo a ello vería si es una sanción disciplinaria o no y entonces, de acuerdo a ello pues el conductor no estaría cumpliendo la función según lo que podría estar viendo la plataforma, pues si se cancela por completo sería como falta grave, pero si al cancelar y se le bloquea por tiempo, entonces sería una sanción en no seguir la notificación y bueno en principio no hablamos de una relación laboral pero sí debería porque si no cumples lo que te ordeno pues te sanciono, parece que fuera así, porque ese cierre temporal pues sería similar a la suspensión temporal sin goce de haber, podríamos estar ante una relación equivalente a la suspensión sin goce de haber.

En ideas de Ulloa (2022), considera que ahí sí ya nos estaríamos entrometiendo en la supuesta autonomía y mi contratante me va a generar consecuencias negativas porque

yo no cumpla ciertas instrucciones con una cantidad determinada de viajes o una permanencia o una supuesta disposición por un tiempo determinado, eso más que ser una consecuencia contractual sí se acerca y se parece muchísimo al ejercicio del poder disciplinario, entonces pero más que consecuencias es el hecho generador, que me pides “tú como conductor que no puedes tener la libertad de cancelar varios viajes, porque se supone que el autónomo tiene la potestad de cancelar el viaje y por qué no de desaparecer un tiempo también, pero no porque se estás obligado a cumplirme tantas horas, sino porque ese obligar a cumplir tantas horas, nos acerca más a la puesta a disposición, por ello, más que la consecuencias hay que apuntar a ese deber de sumisión o a ese deber de estar a disposición que nos acerca mucho a la de un trabajador, a la de una persona sujeta a subordinación.

Para Quirós (2022) sí hay un castigo, sí es una sanción, porque es como que en la oficina al trabajador les corten todos los accesos a los correos en su computadora, le cierran todos los aplicativos, entonces sería una sanción por ese lado.

Finalmente, Granados (2022) considera que esta pregunta está enfocada a una obvia respuesta y considero que esta respuesta se enfoca a una sanción disciplinaria y direcciona a mirar en orden laboral y no estoy de acuerdo con la pregunta porque está estructurada u orientada a ello. Entonces mi respuesta es que esto es un arrendamiento de servicio donde se arrienda el espacio y si el espacio no se va a utilizar pues también está la opción de desahucio; por lo tanto, considero que no estaríamos hablando de opción disciplinaria

porque si una persona no utiliza el espacio de manera adecuada pues cualquier otro contrato de arrendamiento en el espacio que no es utilizado puede ser solicitado.

**¿La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?**

Ávalos (2022), considera que sí puede constituirse como un indicio, pero hay una cosa que a veces la experiencia nos ha enseñado y es que hay que ver las cosas no solo con un ojo laboralista sino con ojo de abogado civilista corporativista, con ojo de empresario, con ojo de raquetero. Nosotros que estamos más que inmiscuido en el derecho laboral, vemos que alguien porta un fotocheck, y decimos es trabajador, está integrado a la organización porque representa a la organización y de repente para nosotros es un indicio de laboralidad, si la misma pregunta se la preguntas a un especialista en marketing te va a decir no si no le pones la identificación, en realidad estoy perdiendo el valor comercial, que le puedo dar la empresa, por ejemplo ocurre muchos casos muchas empresas colocan el logotipo de algo porque eso vende aun cuando no sean trabajadores, entonces viéndolo desde una perspectiva del derecho laboral, sí podríamos concluir que es un indicio importante de laboralidad, pero también debemos analizar porqué esa persona lleva ese fotocheck, tal vez sea por seguridad, por temas comerciales, por otros asuntos o simplemente porque el empleador lo considera un trabajador de su organización, si es esto que sí ocurra muchas veces, pues porque hay muchas empresas que dicen, no es mi



trabajador pero yo quiero que vean ya que quiero que vendan mi marca, quiero que él siga mis políticas, ya el hecho que un empleador de una empresa o un beneficiario del servicio indique que el hecho de que el trabajador siga sus políticas pues creo claramente es un fuertísimo indicio de laboralidad, pero si se trata de otros fines que también hay que analizarlos, pues todavía me sigue quedando la duda y creo que ese es el asunto que ocurre acá porque muchas veces discutimos, bueno tiene *fotocheck*, pues tiene un polo del mismo color que del logotipo de la empresa, pues es trabajador, pue hay una clara tendencia a laboralizar todo, es una crítica que yo creo debo tener que en materia laboral los laboristas tendemos a laboralizar todo, porque en realidad esto es un proceso de análisis que pasa por analizar diversos factores, y concretamente a tu pregunta, pues si es un indicio de laboralidad, a priori creo que sí pero haría que revisar otros aspectos de por qué se da esta situación y a partide eso emitir una conclusión.

De acuerdo a Gorelli (2022) considera que sí, y es que evidentemente estaremos en la primera de las preguntas que usted formuló lo que estoy requiriendo indirectamente es el trabajo personal, usted tiene que identificar, tenemos que saber lo que le estoy requiriendo a ustedes es que el trabajo sea personal, entonces cuando se exige que el trabajo sea personal usted lo puede hacer de dos maneras o en positivo o en negativo, es decir, positivo, establecer como cláusula el contrato que el trabajo tiene que sea personal, pero lo puede hacer también en negativo, en la cual usted no ha nombrado ningún sustituto, y la plataforma que va a decir, yo no estoy requiriendo que el trabajo sea personal, pues sí usted está requerimiento que el trabajo sea personal solo que lo hace en sentido negativo y no positivo.

Del mismo modo Ocaña (2022) responde afirmativamente que sí, y de hecho es algo que exigen las plataformas sobre todo haciendo un estudio de las distintas plataformas cuando uno estudia las plataformas de *crowdworking*, o estudia las plataformas que simplemente son meros panes de anunciantes, la gran diferencia que hay entre ellas es que esas plataformas que están muy especializadas en su servicio, en caso de Uber, Cabify que están especializada en el servicio de transporte de pasajeros y entonces se ve en una manera muy clara cuando quieren controlar mucho la prestación, es decir a medida que se especializa una plataforma tiende a controlar mucho más la prestación y tiende a controlar mucho el modo en el que sus trabajadores desempeñan su trabajo, solo cuando estamos normalmente ante los meros anuncios, hay muchas páginas de internet que lo que hacen es anunciar a distintas profesiones, entonces hay gente que simplemente pues pone: “yo doy clases particulares de derecho”, “yo doy clases de inglés”, pues yo hago de fontanero, claro esto, hace que la plataforma normalmente no pida tantos requisitos de identificación porque esta plataforma no son realmente plataformas que tengas a estas personas como trabajadores, pero en el caso de Uber sí, pues es un requisito más porque es un modo que tienen de controlar la prestación, todo lo que sea elementos que le ayudan a organizar correctamente la prestación de servicios, lógicamente es un elemento de dependencia organizativa y todo control de los elementos de la prestación del servicio lógicamente supone que tú no puedes actuar con autonomía, a un autónomo normalmente no se le piden tantos requisitos para acceder a una plataforma, pero aun así se le pidiera no se dejaría los elementos donde la autonomía se le reduce, lo que pasa es que, incluso aun viendo todo un

tipo en conjunto, si lo ves todo por separado sí que da la sensación de que hay una dependencia organizativa, ya cuando lo ves junto más todavía inclusive.

En palabras de Bustamante (2022) sostiene que sí, la identificación acá implica el reconocimiento pues como miembro de la compañía, pues yo al momento de ingresar tengo que acreditarme con ciertas, cuestiones, documentos tal como podría realizarse en un proceso de selección normal y sí es claro que lo que sucede acá con la aplicación y el conductor pues a la persona se está integrando en la organización y que está dispuesto a lo que se determine para él porque digámoslo la plataforma organiza todo, la plataforma tiene todos sus procesos y luego inserta al trabajador, lo trae en ese ambiente que ellos crearon todos esos factores humanos, materiales y no materiales, y trae al trabajador para que simplemente sea dirigido y controlado según su labor y según los fines de la empresa.

Aquí hay Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, que ha hecho referencia respecto a ese criterio, y dice: “Que el criterio de la integración del trabajador en la organización parte del hecho que la empresa es una actividad que combina factores humanos materiales e inmateriales al mando de su titular y cuando el empleador organiza de manera autónoma sus proceso productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor según esos fines empresariales se estará ante un indicio claro de subordinación”, entonces esto es referente a lo que te comentaba ahora donde da un poco más preciso en las palabras tal cual de la Corte y pues puede uno observar que existe esa dinámica acá en las plataformas y los conductores y se puede dar un claro indicio de subordinación y de laboralidad, esta sentencia es Radicación N° 72624, Acta 13

de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, SL1439-2021, no expresa como tal directamente al caso de plataformas, pero sí está haciendo una revisión de todos estos indicios que se han contemplado y en criterios como el caso de una señora que trabajaba como prestadora de servicios haciendo interesante la lectura porque uno puede ver que sigue la misma definición que se adapta a la dinámica de la aplicación.

Según Ángeles (2022) podría decirse que es un indicio, pero como ha pasado con los dos elementos iniciales, solo cuando hablemos de subordinación propiamente y de situaciones que califiquen de subordinación podremos calificar de relación de trabajo. No me parece que la identificación per sé en la medida que es un indicio nos lleve a concluir algo mucho más intenso lo que es la relación de trabajo.

Creo que más que la identificación per se, porque todos los que somos consultores, empresas o personas naturales igual cuando nos registramos y creo que eso se ve más con las contrataciones con el estado, donde hay términos en base a referencia de una serie de información que solicitan al registrarse, pero el mero registro no nos hace trabajadores de todas las empresas que prestamos servicios, lo que sí es actuar en representación y creo que como tú bien indicas, el hecho de que te exijan que seas solo tú conductor y que además figures en la plataforma como conductor de la empresa, esa publicidad esa exposición de tus datos personales, tu persona nombre foto y tu vehículo es lo que sí podría entender el indicio, por ahí iría mi sí, pero ojo como lo mencioné son otros los elementos que podría expresar de una forma más sólida y consistente que si hay subordinación o no.

Al criterio de Tenorio (2022) en su opinión indica que no necesariamente porque al final para el organigrama es primero el CEO, luego los gerentes, jefes, los asistentes y los demás cargos, y cree que siempre uno suele pedir los antecedentes así sea para alguien que va a ser locador, uno pide el DNI, antecedentes penales y judiciales, pero lo que si se suele pedir en el 90% de los casos a los trabajadores eso es cierto, pues también a practicantes, pero lo cierto es que cuando uno contrata a un proveedor siempre le pide la información que va entrar o traer la persona que traerá los productos, que necesito o de repente si trabajo en una empresa de maquinaria me van a traer llantas, entonces voy a pedir los datos si es que tiene las pruebas COVID o no de la persona que va a venir, más que todo yo lo vería como una formalidad comercial para ver quien o quienes tiene trato o también ver sus antecedentes penales y judiciales y demás información, yo no lo vería necesariamente así pero lo cierto es que las empresas piden ello respecto de sus trabajadores, a todo personal que esto bajo una relación de subordinación.

Sin embargo, Ulloa (2022), responde negativamente porque simplemente la confirmación de que se está contratando a la persona que se exige, no necesariamente ésta se inserta a la organización. La integración del trabajador tiene que ver con las funciones que tú haces con el giro del negocio, entonces si yo soy una empresa de transporte ¿qué es lo mínimo que debo tener? Pues psicólogo no, vendedores pue tampoco, entonces si yo me dedico al servicio de transporte lo mínimo que debo tener en mi planilla son transportistas, sea quien sea el transportista, eso es, porque la integración no tiene que ver tanto con la persona sino tiene que ver con lo que hace y con lo que yo quiero que haga, porque por ejemplo en el caso de un abogado laboralista que presta sus servicios para una empresa de

transporte por más que necesario que sea no significa que va a estar inserto en la estructura de la empresa, ya que esta no necesita abogados laboristas para su negocio en sí, tal vez podrá utilizarlos más adelante, porque más que la identificación de la persona, es más importante la labor que hace ésta.

De acuerdo al criterio de Quirós (2022) en el contrato de trabajo, cuando la empresa contrata al trabajador le requiere todo ello, que se identifique, que proporcione sus antecedentes, que tenga existencia física la persona que va a ser contratada y saber qué cosa es y cuál ha sido su desarrollo antes de llegar a la empresa. Ahora bien, ¿eso es propio del contrato de trabajo? Yo considero que no, porque yo empresa puedo contratar a alguien y no estoy obligado a hacerlo, no necesito pedirle todas esas cosas, eso no está en la ley, eso es algo que lo hago porque quiero, porque puedo contratar a alguien y no pedirle sus antecedentes sin pedirle una foto, preguntando entonces: ¿acaso alguien me obliga? Así que no es exigible que la empresa requiera los antecedentes, Pues no, no estoy obligado a pedir identificación, quien sí me lo pide de repente para inscribirlo en la planilla es finanzas porque el Plame tiene para colocar DNI, qué grado de instrucción tiene, ¿entonces es propio del contrato? Pues no, el contrato no lo dice, pus no el contrato sino el D.S. N.º 003-97-TR cuando señala las características el artículo 4 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral nos da las tres características del contrato de trabajo, peor en ninguna de ellas te dice que para que haya contrato tienes que haber puesto sus antecedentes y todo netamente es un tema administrativo, lo que te pide el Ministerio del Trabajo es netamente administrativo, es un acto no constitutivo, sino un acto meramente declarativo porque el acto constitutivo ya te las establece las características del trabajo, el resto es

administrativo, es un acto declarativo y pues yo considero que ese detalle no constituiría una característica del contrato de trabajo.

Finalmente, Granados (2022) considera que más que todo en materia de seguridad, en la cual la plataforma está garantizando que efectivamente la persona que utiliza la herramienta cumple los requisitos necesarios. Por ejemplo, aquí en Colombia, la industria taxista ha integrado competición directa en algunas ciudades, pero las grandes ciudades se han integrado de manera perfecta, y es a raíz de la consciencia de la gente que el transporte es poco y que la seguridad que brinda las plataformas oriente a las personas a utilizarlas. Entonces si la identificación, el estudio de seguridad que se hace, las verificaciones que se hace de los transportistas y lo que están heredando es una garantía al usuario de que efectivamente vamos a tener una persona al frente que no va a atentar con la seguridad de él mismo, eso es diferente a la identificación de una persona con nombre y apellido, dirección y con todo se les escapa uno o dos, aquí hubo un escándalo con una de las plataformas con un usuario, el cual resultó ser un delincuente que burló la identificación, entonces no es la identificación quien genera la vinculación de subordinación, pero sí es una vinculación del punto de vista de identificación para seguridad del usuario.

**Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor) ¿es posible que la marca sea considerada como una herramienta de trabajo?**

Ávalos (2022) indica que Uber si lo hace porque es a partir de eso que va a obtener mayores ganancias y un predominio sobre la actividad del conductor porque considero que sí estamos hablando de una relación laboral que por ejemplo hay casos que podemos ejemplificar, por ejemplo hace muchos años cuando una empresa que se dedicaba a instalar cable tocaba la puerta de tu casa venía con un carro que tenía una M grande y con un mensaje de Telefónica gigante, uno automáticamente lo asociaba como un trabajador de telefónica y pues en realidad resultaba que no lo eran, es ahí donde se genera ese conflicto entre la utilización de la marca o simplemente la autonomía que pudiese tener los trabajadores de esta empresa, pues entonces nuevamente tendríamos que analizar cuál es el fin y por supuesto en materia laboral vamos a tener que utilizar seguramente la técnica indiciaria o seguramente algunas presunciones y vamos a partir necesariamente que si eso ocurre es porque el empleador quiere un aprovechamiento, y de hecho tiene un aprovechamiento de su actividad al mostrar su marca, por eso es importante por ejemplo y se ha visto en muchos juicios, el solo hecho de portar una marca o una identificación, el logotipo o algún signo distintivo considero que ello que sí es un indicio de laboralidad, honestamente creo que sí lo es, y en muchos casos ya en temas facticos, a veces le recomendamos a los clientes que eso lo pueden hacer pero tienen que hablar también de una distinción porque si vas a portar una polo de Telefónica y no eres de Telefónica pues puede ser que sea un representante autorizado y ahí estas aclarando que no eres trabajador directo de Telefónica pero que eres un representante por medio de un contrato comercial, entonces esas aclaraciones son relevantes porque si no las tengo pues debería asumir que sí hay un aprovechamiento de esta marca de estos signos distintivos para beneficio mío



porque yo sigo ganando más con ello, así que considero que es un indicio importante de laboralidad.

Al criterio de Gorelli (2022), realmente no la llamaría herramienta de trabajo, porque herramienta de trabajo implicaría necesariamente que es útil para el desarrollo de la actividad, por lo tanto desde este punto de vista no es una herramienta de trabajo, no obstante el hecho de utilizar la marca de una empresa o de actuar bajo la marca de una empresa lo que denota es que haya ajenidad, que se está haciendo trabajo por cuenta ajena, entonces yo no lo enfocaría tanto desde el punto de vista que hay una herramienta que pertenece a la empresa, sino yo lo enfocaría desde el punto de vista de que el uso de la marca o el desarrollar una prestación de trabajo bajo una determinada marca lo que implica necesariamente es la ajenidad, porque claro si usted está trabajando dentro de una marca con los criterios de una determinada marca, usted no tiene capacidad si quiera de organizar su propia prestación de trabajo, sino que está haciendo una jornada, yo más que hablar de una herramienta hablaría de un indicio de ajenidad.

De igual modo, Ocaña (2022) aporta que no sabe si llamarle herramienta de trabajo, porque como indica el profesor Todolí, que es uno que en España ha puesto más en boga el concepto de ajenidad en la marca, porque el profesor Todolí, en lo que estoy de acuerdo, ha puesto más el foco en la nota de ajenidad que de la dependencia porque pues la dependencia puede llevar a error, puede llevar a confundirnos a veces cuando el trabajador tiene cierta, libertad en algunos aspectos de la relación pero lo importante al final el trabajador no es el dueño de lo que realmente importa para prestar el servicio, y lo que

realmente importa para prestar el servicio de Uber no solo es el coche sino cualquiera puede prestar el mismo servicio, y lógicamente no todo el mundo pueden cometer contra Uber, lo que importa sino es la aplicación, por eso se dice que la aplicación ensimisma la empresa, supone la ajenidad en los medios de producción y no el coche, pero en la marca es tremendamente importante, y esto conecta de lleno con la ajenidad en el mercado, la marca sería una especie de ajenidad también en el mercado que no le pertenece al conductor, la gente no elige al conductor por ser quien es, sino que el conductor es elegido porque pertenece a la marca Uber, entonces la ajenidad en la marca actúa como intermediario en el mercado, es lo que realmente le da valor a la empresa, entonces yo no diría tanto una herramienta de trabajo, pero podríamos hablar de que lógicamente que si el conductor puede operar, trabajar es gracias lógicamente a que la marca que tiene detrás no es la suya como persona, no es su empresa propia sino que es la de Uber, es lógicamente imprescindible la ajenidad en la marca es una manera de ver que la importancia no está en los medios materiales necesariamente y que no todo los medios importante son materiales, son intangibles en el caso de una patente de una marca una aplicación.

Ahora bien Bustamante (2022) sí considera a la marca como el medio de producción en la relación pero no sería el medio de producción del conductor, sería el medio de producción que utilizaría el conductor para llevar a cabo su trabajo, como cuando, siempre es que van a la oficina y me dan dos computadores, son medios de producción de la compañía pero yo los uso y no es que sean míos, y de pronto ahí la pregunta es más por la marca es el medio de producción lo que pasa es que acá al estudiar estos índices de laboralidad y subordinación, se ha dicho que una de las formas de dirimir el debate es decir,

quien es dueño y quien está portando los medios de producción con el cual se lleva el trabajo y si es la persona trabajadora, en este caso el conductor el q aporta el medio de producción, es fácil decir no, y si es el trabajador la persona entonces es una relación por fuera del derecho de trabajo, es una relación autónoma, es una relación civil porque a la persona simplemente se le contrata para que haga determinado trabajo y ella ver como lo hace y porta sus instrumentos, pero si es la compañía la que le dice, mire yo la contrato y con esto usted va a trabajar pues ya entonces digamos la decisión , el debate se va yendo hacia donde sí hay un vínculo laboral, en principio y todo parte de primeras impresiones, entonces le diría, que el medio de producción lo tiene el conductor pues porque la principal herramienta es el carro, pues lo que se ha dicho y ha dicho la doctrina es que no es tan cierto esto porque realmente lo que vendría a hacer un medio de producción es la marca, sería el único medio de producción relevante en esta situación, y aquí es donde vos decías que yo pido como usuario y pido beat por confiabilidad de la marca yo pido un servicio de transporte a beat y no pido que Juan me lleve, porque si pido que Juan me lleve sería ya otro tipo de vínculo otro tipo de relación sino que acudo a beat, Uber a DiDi por la confianza que genera la marca por el posicionamiento en el mercado y pues el conductor no sería contratado, si no fuese porque hace parte de esta empresa, entonces sí sería herramienta de trabajo, puesta por el empleador por la plataforma.

En esa misma línea, para Ángeles (2022), afirma que sí por supuesto porque en base a todas las empresas creo del mercado, tal vez lo que aquí hace confusa la figura es que finalmente el registro de las personas es libre entonces esa falta de reclutamiento, selección, suficiencia del registro, es como que yo tengo mi moto o mi auto que quiero hacer taxi y

me registro y presto el servicio, y en la medida que no hay mayor control en la prestación de servicio entre comillas porque igual uno puede hacer reporte sobre las incidencias que ocurre, creo que es lo que genera esta idea de subordinación pero la marca per sé para estos falsos autónomos como para cualquier otra empresa es una empresa sin duda una herramienta de trabajo, en base a eso se desarrolla todas las actividades, desde las empresas de elaboración de productos y pensamos en Laive, y ellos tienen una marca y en base a ello fabrican los productos, finalmente ese es el vehículo que les da la necesidad del servicio, entonces sí me parece que la marca es una herramienta de trabajo entendida como el canal que pueden darse publicidad, marcar reputación en el mercado sobre el tipo de mercado que ofrecen es de delivery o transporte y generar esa confiabilidad.

Para el criterio de Tenorio (2022) más que herramienta, lo considera como un tema comercial de representación a la empresa y van a querer contratar conmigo, como una herramienta de trabajo en sí en realidad, más que la marca, pues habría un tema de subordinación si es que la persona forma parte del organograma en sí de la estructura, y allí ahora que lo menciona, la marca es Uber, tiene el organigrama y luego el CEO, y pues los choferes van a ser el giro principal del núcleo del negocio, pues en esa medida podría haber un tema pero la marca en sí como herramienta de trabajo pues no porque es un tema más comercial.

Eso es un tema comercial, considero que desde el momento que le identifican, y si en el carro está el logo grande, pues si hay una relación laboral es asimilar ese sticker en el auto como fotocheck o como identificación para la empresa que te contrata, entonces lo

mismo si ven un sticker gigante de Uber pues me van a identificar como trabajador de Uber, allí se podría hacer una analogía con el logo, finalmente considera que pueden identificarse no con un fotocheck sino ya con la tecnología al utilizarla.

En la perspectiva de Ulloa (2022), la marca más que ser una herramienta, la marca es una muestra de que la persona que preste el servicio es ajena al mercado, o sea los españoles utilizan el criterio de la ajenidad para definir cuando hay relación laboral y cuando no y una de las manifestación es que la posición del conductor no es directa con el cliente sino que es indirecta porque él aparece a través de la marca y viceversa, al usuario no le importa quién sea el conductor los usuarios lo que quieren es un conductor no le importa si es que eres Gómez, Sandoval o Fernández, entonces tú contratas la marca, y si pasa algo en el transporte no te van a reclamar como Gómez, Sandoval o Fernández sino va a reclamar a la marca, entonces es la ajenidad del mercado lo que constituye un elemento que sí nos acerca junto con el giro del negocio que sí son laborales antes que civiles.

Respecto a la opinión de Quirós (2022) no considera a la marca como herramienta de trabajo sino la confiabilidad de la marca porque si calificamos como herramienta de trabajo, para ello se tiene que verificar ¿qué es una herramienta de trabajo? La herramienta vendría a ser todo aquello que es útil para desarrollar mi labor, todo lo que necesito para realizar mi labor, sin ella no puedo hacer mi trabajo. Pero, sin la marca no es que no se pueda hacer el trabajo, considerando que la marca te ayuda porque es de la marca, pero si cambiamos la marca, por ejemplo, trabajar para BCP, si el BCP su nombre es mi herramienta de trabajo, no es mi herramienta porque si cambio ello pierdo un elemento

para desarrollar mi labor, pues no porque voy a seguir siendo abogado del banco así no se llame ya BCP sino ATP, igual no sería necesario para desarrollar mi labor, la marca considero que no es necesario para desarrollar la labor, porque ayuda sí quizás.

Explica Granados (2022) que ello es como decir que las personas que utilizan herramientas de promoción y masificación de la información como Facebook, están siendo contratadas por Facebook y no es así porque son herramientas que facilitan la vida a una persona que ofrece un servicio y a otra que tiene la necesidad de ese servicio, que de pronto sería la caja de pandora si en algún momento determinado se supedita el uso de la marca como elemento constitutivo de una relación de trabajo, allí se estaría abriendo una caja de pandora inmensa porque ya no podría promocionar mi productos en el servicio de Instagram porque si me va bien en Instagram , esa plataforma estaría siendo mi entrada como empleador, y yo no podría masificar mi ideología política por plataforma porque si no se creería que yo estaría al servicio de esta plataforma.

Tal cual el problema que hubo con Facebook en la Unión Europea, quien alegó que era una herramienta para promocionar el servicio, saliéndole caro a Facebook que yo particularmente considero que sí debe hacer todos los gobiernos, sancionando a Facebook a pagar impuestos, porque admitió que la plataforma se usa para hacer promoción de productos obviando impuestos de servicio y a la riqueza. Entonces eso sí generaría una llave de entrada para una conciliación adecuada con la ejecución del servicio de las plataformas digitales no tanto enfocándonos en la vinculación laboral sino en que dichas

plataformas se enriquecen con las prestaciones de servicio, donde se debería pagar mayores impuestos.

La marca es una generadora de riquezas, porque es sujeta a la explotación, sujeta de reserva y sujeta de derechos de autor. Entonces en territorio determinado, si se generaría riqueza se tendría que pagar impuestos y es allí donde se deberían enfocar para priorizar la discusión, y no en reconocer si hay o no vínculo laboral porque dicho impuesto podrían redundarlo o direccionarlo en programas de solidaridad pensional y de salud para estos conductores, orientándolo a un enfoque de aseguramiento más efectivo, donde se cubra la salud y la pensión de esas personas, pienso que si el Estado tuviera esa finalidad y si hubiera un principio de negociación las plataformas va a trabajar libremente y trabajaría con amor, viendo que el Estado les daría beneficios por pagar los impuestos; ya que no se puede pretender que el Estado incumpla con sus obligaciones y dentro de ello hablamos de la generación del empleo, ya sea dependiente o independiente, hablando de contratos laborales como de prestación de servicios.

**¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?**

Tomando en cuenta el criterio de Ávalos (2022), podría entenderse como eso, como también podría entenderse como una relación laboral y que el trabajador tiene plena autonomía y él podría elegir en materia de taxis qué servicios tomar y qué servicios no tomar, eso debería ser analizado con mayor rigurosidad. Si yo parto de que hay una relación

laboral de base, sí podríamos estar hablando de una jornada de trabajo o con un horario flexible, podríamos decir o inclusive podríamos hablar de que se trata de una jornada de trabajo intermitente porque se activa y se desactiva durante periodos del día, también podríamos llegar a esa conclusión, eso va a depender de cómo previamente hayamos analizado el vínculo sí de alguna manera creo que la parte esencial de esta parte pasa por verificar, retroceder un poquito y verificar lo que hablábamos, hay un poder de dirección de usar el servicio, esta persona le puede proveer de información para que él decida o no decida realizar el servicio, pero si hay una imposición del cumplimiento de directrices, indicaciones, ordenes o lo que fuese ya producto de eso hay una fiscalización para ver si eso se cumple y producto de eso hay un poder disciplinario, pues claramente hay una relación laboral, contractual, si es laboral o no es laboral. Pero todavía desde mi punto de vista me siguen quedando duda, porque he visto casos cuales sí evidentemente hay una relación laboral porque sí he visto, por ejemplo, que a veces he tomado algún taxi escucho que le dicen, anda por acá, porque no es una consulta sino es una orden y sí eso para mí si es una relación laboral y en otros casos que les llegan un mensaje a los conductores y ellos no aceptan y hacen sus actividades o si aceptan entonces ahí es la parte complicada de este servicio no.

Gorelli (2022) comenta que hace poco tuvo varias sesiones en el mes de abril, sesiones para los cursos de especialización de la PUCP y justamente uno de los temas que yo desarrollaba era este de las plataformas digitales, las nuevas tecnologías el uso de algoritmos y demás y el tema que se discutía con los alumnos era el tema de si esto de verdad implica una verdadera flexibilidad en trabajo desde el punto de vista en que



introducía elementos de autonomía, este tema de la posibilidad de tener un horario adaptado a las necesidades del trabajador de entrada, hay que tener en cuenta que esto es desde hace ya tiempo un derecho del trabajador, artículo 34 apartado octavo o noveno, del estatuto de los trabajadores, que plantea la posibilidad que él se adapte al tiempo de trabajo a las necesidades del trabajador, el que haya esa flexibilidad de horario como punto de partido no tiene porqué implicar por propio o exclusivo del trabajo autónomo, y en segundo lugar y esto es lo verdaderamente importante, es que la flexibilidad en el tiempo de trabajo desde el punto de vista en que usted lo plantea no implica en absoluto falta de ajenidad y subordinación, por una simple y sencilla razón, lo verdaderamente importante es cuál es el sistema productivo que tiene una empresa, si usted coge la típica empresa fordista tradicional de toda la vida pues usted se va a encontrar que esa empresa tiene 5, 10 , 20, 40 los trabajadores que sea pero esos trabajadores van a ir todos a trabajar al mismo centro de trabajo con u mismo horario, por qué? Porque su proceso productivo requiere que estén todos los trabajadores en el mismo centro de trabajo con el mismo horario, porque sería que se paralizaría el proceso productivo si uno entra a las 9 y el otro a las 12 am y porque uno no vaya a trabajar, es decir el propio proceso productivo requiere necesariamente de unos horarios de trabajo determinado es así simplemente, consecuentemente un determinado proceso productivo que requiere un horario de trabajo más o menos estable es bastante importante para la empresa que todos los trabajadores sigan ese horario, de ahí por ejemplo que la normativa materia de despido disciplinario, derecho sancionador de los trabajadores, una permanente una constante que usted se va a encontrar que siempre se recoge como causa de extinción o como causa de sanción la falta de asistencia al trabajo,

la falta de puntualidad en el trabajo, por qué?, porque el sistema productivo requiere necesariamente que se sea un determinado horario, ahora bien si usted tiene una actividad productiva como es la de taxi, usted tiene dos posibilidades, organizar esa actividad productiva con su plantilla digamos estable, yo tengo como empresa 20 taxis, necesito 20 taxistas yo sé más o menos los horarios en la que me puede interesar tener a mis taxistas en la calle, y yo le pongo un horario a mis taxistas, o usted tiene una alternativa totalmente diferente que se utiliza con las plataformas digitales, cuando nosotros estamos hablando de plataformas digitales, lo que estamos hablando es lo que en términos anglosajones se llama el crowdsourcing, es decir, la externalización de la actividad a través de una multitud de posibles personas que me pueden prestar servicio, es decir en vez de tener a mis 20 taxistas con su contrato de trabajo yo tengo la posibilidad de tener a 200 personas que se comprometen conmigo a que van a trabajar, si a través de dispositivo digital, yo me pongo en contacto con ellos para que trasladen de un sitio a otro a pasajeros, de acuerdo? Observe la diferencia, yo tengo 20 taxistas y a 200 posibles personas que van a desarrollar la prestación de servicio que a mí me interesa, si usted elige la primera posibilidad le va a tener que poner un horario a los taxistas porque tiene 20, no tiene ni 200 ni 2000 tiene 20 entonces la actividad se debe quedar por 20 personas, pues consecuentemente tiene que haber el reparto del tiempo de trabajo entre las 20 personas, pero si usted tiene 200 a mí me da igual, me da exactamente igual que hoy usted venga a trabajar o no, porque si usted no viene hoy a trabajar tengo a los 199 para desarrollar exactamente la misma actividad que los 20 taxistas, claro desde otro punto de vista a mí el tiempo de trabajo se lo pueden repartir como les dé la gana, porque con 200 taxistas que voy a tener, perfectamente voy a

tener ocupados a todos los posibles horarios que hay en el día, no necesito hacer distribuciones en tiempo de trabajo, no necesito que el sistema productivo requiera de un horario fijo y determinado consecuentemente, si no requiere de un horario fijo y determinado mire usted los trabajadores pueden trabajar a la hora que le dé la gana, pero ojo al final no es así, pero usted tiene como taxista de mi empresa la posibilidad de elegir entre 4 horarios que yo elijo, el horario que a mí me dé la gana, el que yo quiera, no el que usted ya que tiene 4 turnos que yo fijo se los repartiría entre ustedes, pero al final yo tengo que aceptar y darle mi beneplácito final a ese reparto que ustedes se han hecho, eso de que hay flexibilidad total empieza a no ser cierto, que ustedes quieren cambiar de horario, bien se tienen que poner de acuerdo con otro taxista, esa flexibilidad de horario no es tan cierta como aparenta, pero en todo caso esa flexibilidad de horario, es consecuencia de que el propio proceso productivo lo permite, ahí por ejemplo deja de tener tanta importancia que se cumplan unos horarios, que la gente tenga que levantarse temprano para trabajar, que lleguen pero porque mi sistema que tengo me permite tener controlado a los trabajadores, en ese sentido, en lo cual no significa que no exista subordinación, al contrario lo que ocurre el sistema productivo no requiere de ese mecanismo propio de la subordinación pero es un problema del proceso productivo, no un proceso de que haya autonomía o que no la haya o de que haya subordinación o que no la haya, por lo tanto si lo mira usted desde este punto de vista, en que los trabajadores tengan esa cierta capacidad de organizar su tiempo de trabajo, bienvenido sea, no implica que no tiene como consecuencia negar la subordinación no tiene como consecuencia afirmar la autonomía.

Ocaña (2022) señala que es verdad si tuviéramos la posibilidad que tiene siempre y cuando sea real, si el trabajador se ve perjudicado en ir de manera en elegir sus horarios no habría elección, si el trabajador por ejemplo, recibe económicamente una cuantía inferior o por ejemplo medios de asignación clientes o incluso pudiese haber algún tipo de amenaza de despido en el momento que operar en determinados horarios o jornadas, lógicamente todo lo que suponga una sanción asociada a esa libertad a esa supuesta libertad no sería puramente libertad, pongamos que sí, bueno lógicamente esto es un elemento de autonomía, podríamos catalogarlos en una tabla como le decía a mis alumnos poner en una tabla los elementos que encuentres de autonomía los elementos que encuentres de dependencia, lo que pasa es que para entender eso hay que entender lógicamente a Uber no le hace falta organizar horarios ni jornadas porque en una economía donde el trabajador es fungible y sustituible totalmente donde además sobre todo donde hay tasas de desempleo elevadas, cuando además la información en la que disponen los trabajadores es inferior a la que disponen la plataforma que tienen muchos más canales de información, al final la manera con la que funcionan que de hecho por eso funcionan en la economía de plataformas es de hecho porque no es necesario organizar horarios porque siempre hay personas dispuestas a prestar el servicio, no es un bar donde lógicamente tienes que tener claro quién va a estar en ese momento porque no vas a tener siempre a doscientos trabajadores esperando para trabajar cuando el otro decida que se va a casa libremente, pero en la economía d plataformas siempre ocurre así siempre vas a tener una persona dispuesta a recoger a un pasajero, siempre vas a tener a una persona dispuesta a repartir un paquete, entonces no es necesario y siempre decimos que para saber cuándo es realmente cuando

una nota d autonomía o de dependencia es relevante en una profesión hay que entender cómo es esa profesión no podemos abstraernos de la misma manera que un fotógrafo normalmente la producción que tiene un fotógrafo tiene bastante libertad a la hora de hablar de jornada y horario que simplemente funciona por objetivos, tenemos que ver esto de una manera singular, no es que la dependencia se anule sino que simplemente ha mutado, se ha traslado la importancia a otro, entonces vamos a decirlo, se va a catalogar comúnmente es la catalogación formalmente como dependencia o independencia pues es economía localizativa pero siempre y cuando teniendo en cuenta el análisis que hacemos aquí es global.

Bustamante (2022) considera que aquí el hecho de no contemplar un horario rígido creo que es como el único elemento y la única herramienta donde este tipo de aplicaciones logran escapar de las acusaciones de todos los cuestionamientos de la misma órbita del derecho de trabajo pues porque sí porque en principio se dice que acá tú puedes trabajar las horas que quieras, lo primero que le dicen a uno es entrar a las 8am y sales a las 5 p.m. y listo, entonces ya de por sí el horario marca una fuerte pauta y acá por ser tan flexible pues lo que genera más esta zona gris. En principio pues la flexibilidad que permite este horario pues es lo que más llama la atención a las personas a la comunidad en general no necesariamente si se afilan o no, pero yo creo que con la flexibilidad tengo mis ciertas tensiones porque por un lado es muy buena, Claro que sí es muy útil para quien de verdad use la flexibilidad como forma o de que le permitan por necesidad sino porque de verdad utilice los beneficios de la flexibilidad, por ejemplo las personas que estudian, es algo que los jóvenes si quieren trabajar y estudiar pues muchos trabajos no le van a permitir eso,

por otro los trabajos son de 8 a 5pm rígidos y generalmente se cruzan con sus clases, pero si habrán trabajos donde haya trabajos flexibles donde pues salgan del colegio y pues de 5 a 8 se trabaje 3 a 4 horitas será algo que pueda beneficiarles a ellos, lo que no estoy de acuerdo es lo que se convierte la flexibilidad finalmente y es en esa pantalla ese maquillaje que usan para encubrir todo y pues cuando uno va a ver, lo más común los conductores a pesar de la flexibilidad horario pues trabajen dos turno completos que incluso trabajen más horas de los máximos legales permitidos pues a veces se encuentra uno con conductores que trabajan 12 horas cuando no hay y suele hablar con ellos, y te indican que están desde las 5 am y son más de las 4 de la tarde, pues entonces esa flexibilidad no es porque no se presta como que voy a trabajar menos horas del límite que es lo que sería eso un poco más favorable a personas que estudian pero también se va al otro extremo a permitir que se trabaje demasiado y en este caso particular si la persona está trabajando más del límite legal pues no se le estaría reconociendo ningún tipo de pago de horas extras ni ningún tipo de advertencia por parte de las entidades encargadas, entonces ese es el punto por el lado por el cual la flexibilidad se hace ver como ese tipo de pantalla o para que haya o se empiece a ver esa precarización.

Afirmativamente Ángeles (2022) opina que sí, que en la medida en que el prestador pueda simplemente elegir los horarios de trabajo mediante la conexión a la plataforma o no es básicamente una jornada de corte atípico con flexibilidad extrema, y entonces pero finalmente cuando los horarios se producen es decir, cuando el chofer está conectado a la plataforma está sujeta a resultado, lo que tiene que terminar es ni bien tomen el servicio es ir al punto de partida y tiene que concluir en el destino, entonces creo que allí lo que hay

es simplemente una jornada de corte muy atípico, que inclusive que hace que el servicio sea intermitente y a elección del propio trabajador en este caso, intermitente en el sentido de que no siempre va haber porque estamos supeditados al requerimiento de todos aquellos que van a querer transportarse pero una vez que se lance la alerta también tienes hasta la elección de elegirlo, porque parece que esta suspensión no es inmediata sino que se tiene que acumular un número de cancelaciones con lo cual también es cierto el nivel de libertad sobre la elección del servicio, y también podría a ver muchas cosa detrás, zonas peligrosas en fin otras justificaciones que le permitan a los conductores cancelar el servicio de manera válida, entonces es lo mismo que pasa con cualquier empresa, talvez analizamos un proveedor mayorista, y Laive indica que ese proveedor tiene un alto índice de morosidad mejor no hay que prestarle y si no paga en efectivo no hay que darle crédito mejor no le vendemos, entonces creo que va un poco por ahí el conductor podría decir, bueno estoy cerca a los barracones pero no voy a ir ahí, no deseo exponerme ni a mí ni a mi auto, porque tengo la acreencia que no hay confiabilidad en la zona en fin.

De acuerdo al criterio de Tenorio (2022) considera que de existir un horario o no es lo que menos importa ya que puede ser una persona que está en horario de jornada máxima, de ocho horas diarias, que es lo más común por ejemplo yo trabajo de 8 a 5 pues estas sujeto a jornada máxima y eres trabajadora, y lo cierto también es que existe personal no sujeto a fiscalización inmediata entonces si ante un juicio mañana más tarde, yo era trabajadora, y Uber dice: no tú no lo eres, porque venia cuando querías a veces no trabajabas, etc. entonces yo indico sí no estaba sujeta a jornada máxima, pero era personal no sujeta a fiscalización inmediata porque no tenía supervisión inmediata, entonces por ese

lado yo creo que es lo que menos importa si estabas sujeto a una jornada o no, ahora también puede ser, Claudia tú trabajabas pocas horas y no llegabas a las 25 horas semanales entonces allí yo diría bueno era personal a tiempo parcial, y de repente no me vas a pagar todos los beneficios pero sí los que me corresponden como personal a tiempo parcial, como 6 días de vacaciones o las ratificaciones legales, pues entonces yo creo que el horario de repente es importante para el cómputo de que si eres tiempo completo o no por ser part time, pero de allí si por ello deja de ser relación directa o no yo diría que no tiene relevancia directa.

Para Ulloa (2022) los elementos típicos de las relaciones de trabajo, lugar de trabajo, horario de trabajo, jornada de ocho horas, son típicos propias de un mundo que existe muy poco, toda la Gig economy, todas las situaciones actuales suponen que muchos de esos elementos tranquilamente los puedo pactar en contra, porque yo como empresa a mí no me importa que estés en un horario que estés en un lugar, a mí lo que me importa es que me produzcas, me importa que me des un resultado, si te demoras seis días, seis horas no me importa, por ejemplo, yo quiero que este viernes a las 6 de la tarde esté el resultado y ya tú verás, entonces claro eso tampoco supone que estemos ante una flexibilidad, porque eso es cuestión de acomodarse al trabajo en las cuales, no se pone en cuestionamiento ese deber de sujeción o esa puesta a disposición de la persona, es como el pago a destajo, yo te pago por tiempo sino yo te pago por producto y entonces más que flexibilidad simplemente me parece que es una adecuación que puede válidamente pactarse en contrario, por ejemplo lo que hacen muchas universidades con los profesores, los profesores eligen el horario o los profesores tienen que dictar en un horario determinado, cuando sí cuando no, depende



de cada caso, igual eso es un indicio, un elemento típico que no necesariamente determina o condiciona que estemos o no ante una relación laboral.

En la posición de Quirós (2022) el horario de trabajo no es una característica determinante del contrato de trabajo, porque existe contrato de trabajo con trabajadores que no están sujetos a fiscalización, no tienen horario de trabajo y no por ello, deja de haber un contrato de trabajo, o sea el contrato de trabajo puede ser sin fiscalización, entonces el horario de trabajo es una característica esencial del contrato, pues no es esencial del trabajo que ayuda a determinar un contrato para establecer la subordinación, porque para saber si está subordinado, una de las características que analizo es, tenía horario de trabajo? Eso me da una de las variables integrantes de la subordinación, pues si ellos no tienen horario de trabajo, eso iría en la flexibilidad laboral si es que llegaríamos a la conclusión que son trabajadores dependientes yo creo que no va alterar en nada con que su horario sea flexible, salvo que en el análisis también se vea que si ellos pueden decir, “hoy trabajo y mañana ya no voy a trabajar, voy dentro de dos días” pues ahí ya nos estamos alejando del contrato de trabajo, pues si tiene ese poder de decisión porque en un contrato de trabajo yo no puedo decir trabajo hoy día pero mañana no, el trabajo una de las características que hace el contrato es de tracto sucesivo, es de todos los días, si no tengo esa características ya me estoy alejando del contrato de trabajo y si ellos pueden decir dentro de su horario no tengo horario peor no , mañana o pasado mañana puedes ir a trabajar pues ya lo estoy alejando del contrato de trabajo.

Manteniéndose en una posición contraria Granados (2022) indica que complementando lo que anteriormente señalaba, él lo ve como una prestación de servicios, entonces como tal el trabajador hace su servicio lo hace a su propio tiempo, fuerza y cantidad necesaria, porque él es su propio empleador, diferente es cuando se tiene un contrato de trabajo, donde el empleador te supervisa y te indica cuando no cumples con la labor. Entonces este elemento no se visualiza en este caso.

Hay que enfatizar que cuando en horarios picos, el conductor aumenta el valor y ellos ponen el precio. Teniendo en cuenta que en día hay ciertas horas donde hay mucha demanda, donde hay otros horarios donde los conductores les toca dar vueltas a la espera de alguna carrera y es la decisión del conductor en el momento determinado acepte o deniegue la carrera.

Finalmente, no podemos hablar de subordinación porque hablamos de oferta y demanda en precios y me mantengo sobre la idea que de un contrato de prestación de servicios respecto a la actividad de los conductores de plataformas.

### **3.7.3. Resultado del segundo objetivo específico**

Demostrar que la huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

Al respecto, se respondió sobre la base de la siguiente pregunta:

### **¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?**

Para Ávalos (2022) considera esa es una pregunta bien interesante y que tiene que ver con el comentario que hice inicialmente, en realidad la precarización laboral está bien arraigada en nuestro país en todos los sectores no, y esto parte de un tema de política estatal de que apunta muchas veces a regular a las minorías, y cuando te digo regular a las minorías esto tiene una afirmación que encuentra base y sustento en algo importante, producto de la pandemia más del 80 % del mercado laboral es informal no, y ¿qué quiere decir que son informales?, que los informales no se sujetan a ninguna regulación, porque para ellos no hay una remuneración mínima no hay derechos laborales no hay respeto de jornada, no hay protección social porque no tienen seguro de Essalud, no tienen derecho provisional entonces ellos están fuera, cuando se dicta una norma la norma solo alcanza a los formales, es decir en el Perú se regula solo para un 19 o 18 % la regulación etc., la regulación no recae para los informales, entonces tú ves que se discute la regulación de un código de trabajo, se regule el tema de la tercerización, se ha regulado el tema de la remuneración mínima, pero el estado dice vamos, genial yo avanzo saco normas sí pero esas normas no sirven de nada si previamente no atacas la verdadera enfermedad del mercado laboral que es la informalidad, si tú formalizas y genera que ese 20 % de formalidad se convierta en un 50 % cuando menos,, la norma, recién las normas recién van a ser siendo útiles de lo contrario es populismo puro, en ese sentido la precariedad laboral es gigante y llevado esto al sector digamos de taxis o de comercio electrónico y de quienes ejecutan ese tipo de servicios inclusive lo es más pero no es precario por la informalidad sino que la tecnología de las nuevas formas de prestación de servicios superaron a la regulación , es decir la

regulación se quedó en el año 80 y 90 pero esto es algo de los 2020 prácticamente, entonces falta una regulación.

Para Gorelli (2022) opina que es una de la maneras que vamos a ver en el trabajo de plataforma digitales tal como se plantea es un mecanismo que conduce a la precariedad laboral en el mismo instante en el que usted se plantee el desarrollo de una determinada actividad productivo en base a micro tareas que implican que el tiempo destinado al trabajo sea muy reducido y que la retribución en consecuencia de lo anterior también sea muy reducida, lo que está generando precariedad, lo que está generando o lo que implica ese sistema productivo es un incremento de la precariedad, dejemos de lado el por qué las empresas hacen eso, y es que lo hacen para ganar más dinero, no tiene otro sentido, yo lo que hago en vez de contratar a los 20 taxistas con un horario y que les tengo que pagar un determinado salario de acuerdo a convenio , pues lo que hago es que digo que tengo 200 autónomos a mi servicio que van a hacer esa prestación de servicio, a cambio de una cuantía económica módica de dinero porque yo solamente voy a pagar el periodo de tiempo que están desarrollando el traslado de cliente del el punto A al punto B, sin los periodos de espera porque no se retribuyen porque no están trasladando a nadie, por ejemplo ese es primer gran caballo de batalla cuando se afirma de que aquí hay subordinado, sí la hay desde que se entra a trabajas hasta que se sale, es tiempo de trabajo, porque el tiempo de trabajo no puede ser el tiempo de desplazamiento, por razones muy sencillas, el empresario afirmará que entre desplazamiento y desplazamiento es tiempo de descanso, no es tiempo de descanso, no puede ser tiempo de descanso por una simple y sencilla razón porque el trabajador no puede disponer libremente de ese periodo de tiempo, sería tiempo de

descanso si el trabajador puede disponer de forma absolutamente libre de ese período de tiempo ente un traslado y otro, para irse a cine, para irse a la compra, pero si a la mitad de la película te llaman para trasladar a alguien, pues eso no es tiempo de descanso, eso es tiempo de trabajado, el tiempo es binario, o se descansa o se trabaja, esa figura intermedia mire usted hay que rechazarla por lo tanto si usted empieza a trabajar a las 8 de la mañana y termina a las 2 aunque haya hecho dos traslados ha trabajado de 8 a 2 pues son siete horas, en definitiva tiene que cobrar por las 7 horas no por dos traslados, y lo que buscan las empresas es : “yo quiero que esto sea trabajo autónomo para ahorrarme el tener que pagar una nómina el tener que pagar seguros sociales, el tener que cotizar a la seguridad social, etc., encima que ellos pongan el coche, porque no es el coche que yo quiera sino el coche que yo quiero como empresa, e tiene que ser color tal, marca tal y X características y eso se hace para ganar dinero” ahora a partir de ahí que es lo que genera como consecuencia es precariedad, y más precariedad, sobre todo si se mira desde el punto de vista de considerar que esto es trabajo autónomo, pues van a hacer personas que no están protegidas por el ordenamiento laboral , que no tendrán acceso a protección de seguridad social, por tanto precariedad, ¿significa esto que si lo consideramos una relación laboral estarán protegido estas personas? Pues como está ahora mismo el derecho del trabajo que da para escogerlo pues es que francamente es que estén incluidos dentro del derecho de trabajo te den las garantías fantásticas para que tú puedas desarrollar una vida plena y puedas vivir de tu trabajo, pero por lo menos cierta seguridad más este tipo de trabajo que el trabajo autónomo, ¿en todo qué es lo que va a ocurrir? Lo que va a ocurrir es que si usted tiene un salario muy pequeño porque en teoría trabaja solamente en los períodos de desplazamiento pues ¿qué es lo que

usted va a hacer para ganarse la vida?, pues va a tener que trabajar 24 horas, sobre 24 y ello tiene consecuencia sobre la salud, sobre riesgos en el trabajo, tiene consecuencia para el tráfico de terceras personas que se cruce con usted después de usted lleva 24 horas trabajando, en definitiva genera lo que genera precariedad, inseguridad en el puesto de trabajo, y a ver quién le paga las pensiones a estas personas dentro de 30 años, porque alguien tendrá que pagarlas digo yo, por ejemplo, con lo cual estamos ante un sistema de trabajo que aquí en España las grandes empresas al menos en el sector de los Riders, ya se ha considerado que estamos o se presume que estamos en una relación de trabajo subordinado, ya algunas empresas han dejado de aparecer, se quieren trasladar a otros países y etc. Estas personas no van a dejar de ser una prestaciones de servicio, porque este tipo de prestaciones de servicio ha existido siempre, cuando uno recibe una pizza en su casa pues uno piensa, “ah qué bien glovo qué maravilla lo que ha inventado”, pero mire usted hace 30 años te traían la pizza a la puerta de tu casa solo que era un señor con un contrato de trabajo que trabajaba para la pizzería, ya no vayamos ahora a pensar que es una novedad fantástica y maravillosa que han introducido la plataforma digitales, lo del reparto ha existido toda la vida, desde que existe la economía medianamente moderna, el reparto ha existido siempre, el taxi lo inventaron los romanos, el servicio de taxi lo inventaron los romanos, inventaron hasta el taxímetro, los romanos ya tenían una forma de taxímetro con una bolita que cada vez que daba x vueltas la rueda del carro, caía la bolita y en función de eso se pagaba, y el cliente tenía que pagar al que transportaba, con lo cual esto es una actividad que ha existido siempre, y no va a dejar de existir porque las plataformas digitales se desplacen a otros sitios, que no va a desaparecer el trabajo porque desaparezca las

plataformas digitales. Yo recuerdo la primera vez que yo estuve en Lima en el año 99, la segunda actividad que hacía la población limeña era la del taxi, los recuerdo perfectamente los ticos amarillos, que no sabía muy bien si aquello funcionaba con un motor o le daban cuerda, eso era una actividad absolutamente extendida, por lo tanto pues que ahora desaparezcán a mí no me genera el más mínimo problema, yo jamás he usado el beat, ni un taxi de estos de plataforma digitales jamás en mi vida ni he usado el reparto a domicilio de comida, una de las principales cosas buenas que tiene la vida, es que tú vayas al restaurant es que te tomes una cerveza mientras estas esperando la comida la verdad es que no cuentan conmigo este tipos de servicios la verdad.

Es clarísimo, que esta forma o fórmula de prestación de trabajo lo único que ha hecho es generar más precariedad, y una situación como la de España después de superar una crisis económica de prácticamente de años que se superó entre comillas por la vía de evaluar los inconvenientes, evidentemente si a continuación de todo eso tenemos como fenómeno principal el fenómeno económico las plataformas digitales que es lo que ha ocurrido porque se ha incrementado todavía más la precariedad, afortunadamente el gobierno ha reaccionado y ha introducido los mecanismos legales para por supuesto, previa jurisprudencia del Tribunal Supremo que ha firmado la laboralidad de este tipo de prestación de trabajo ha establecido pues una disposición adicional la que el Estatuto de los trabajadores que señala la laboralidad al menos de la actividad de los Riders.

Pero los argumentos de la jurisprudencia del tribunal supremo que conducen a esta Ley son absolutamente trasladable, la sentencia de 19 de septiembre del 2019/2020 , pero

es una sentencia que iba sobre Glovo, pues los argumentos son absolutamente trasladables a Uber, de hecho el principio, el comienzo de la jurisprudencia sobre plataformas digitales, era una sentencia del tribunal de justicia de la Unión Europea que no versaba realmente, no se discutía la laboralidad, sino lo que se discutía era la sentencia de taxi, una asociación de taxistas de Barcelona, que demandan a Uber, porque claro los taxistas tiene que pedir una licencia al Ayuntamiento, tiene que pagar esa licencia mientras que Uber, no porque indica que no se dedica a la actividad del taxi va a tener que para licencia, lo que había era un problema de competencia económica entre colectivo y otro, y los argumentos de esa sentencia de esta Ley de Taxi son argumentos perfectamente al ámbito laboral.

En la posición de Ocaña (2022) indica que como tenemos una división bastante radical de los trabajadores que entran dentro del ámbito del derecho de trabajo y de los que no. Todo aquel que se queda fuera se queda fuera de una rama o una parte del segmento del ordenamiento jurídico que precisamente está orientado a proteger al trabajador y precisamente les digo a mis alumnos les digo que es importante el tema uno es decir de la asignatura cuando llegan lo primo que iniciamos es saber qué es un trabajador laboral y la importancia de que sepan identificarlo, y la importancia es porque si tú entras a la carrera y me catalogas a un trabajador si dejas eso el abogado o el graduado social en este caso que son mis alumnos o lo que aspiran hacer y catalogar a una persona que viene al despacho como no laboral, todo lo que estudias responsabilidad social, derecho del trabajo, protección de la seguridad y salud, no te sirve de nada porque no se le va aplicar, por ahí muchas cosas en seguridad social que ya en España aplican como por ejemplo las incapacidades temporales, tienen derecho a prestación, tienen derecho a hacer actividad es



decir lo que sería prestación por desempleo, esto ya se ha conseguido y se ve en el tema del ámbito de la seguridad social, claro no así en el ámbito de la seguridad social se equipara y se puede equiparar porque no hay y quien paga es el Estado, como a partir de los derechos digamos, los derechos respecto a la otra parte no, porque lógicamente esto a las empresas les haría mucho daño, porque las empresas no están de acuerdo con darles mayores derechos, pero es lo que hablamos lo que decías precisamente de la huida del derecho de trabajo, pues lo que hay es que está el estudio siempre en el aire de que si ampliamos el ámbito subjetivo del derecho de trabajo para proteger a los trabajadores autónomos o si le dispensamos de más protección, pero bueno lógicamente hay una cosa que sí podemos hacer con las herramientas que ya tenemos y es combatir los falsos autónomos porque no es que sean autónomos sino que son falsos autónomos, pero una cosa es el debate de cómo protegemos a los autónomos que son autónomos de verdad aunque también está el debate de cuando un autónomo de verdad porque muchas veces está empujado por sus condiciones económicas a hacer a todo lo que dicen la otra parte y eso no es autonomía realmente, y bueno los falso autónomos son los trabajadores laborales simplemente que están en una situación que ni la expresión de trabajo, ni los sindicatos ni la administración pública se ha dado cuenta de que están en esa situación pero bueno, ahí lo que podemos hacer es combatirlo con más inspecciones y con mucha normativa que por ejemplo que lo que haga es convertir automáticamente en determinadas profesiones darle fuerza a lo que llamamos la presunción de laboralidad que es darle fuerza a aquello que siempre que haya una prestación de servicio con determinado carácter que sea considerado

laboral y que sea la otra parte el empresario el que tenga que demostrar de que no es laboral pero que sea el empresaria quien tenga que demostrarlo delante de los tribunales.

Asimismo, Bustamante(2022) considera que la precarización en falsos autónomos se está llevando a cabo de manera imperceptible, es algo que está sucediendo y probablemente no estamos siendo conscientes de ello, la tecnología nos deslumbra con sus ventajas sus bondades y en todas las facilidades que nos prestan pero a la par que van creciendo pues también va creciendo la cantidad de falsos autónomos relacionados precisamente a las plataformas digitales, porque a los falsos autónomos los encontramos todos lados, pero en este caso sería pues los sujetos más vulnerables en este marco de la economía colaborativa, se puede apreciar que estas personas carecen de protección de derechos laborales, no tienen acceso a hacer vida social, sin llegar al acceso de derecho de asociación, al diálogo social, a los mínimos laborales y lo que considero lo más grave es la negación de la propia condición del trabajador, porque si uno es trabajador y es reconocido como tal y le niegan a uno la posibilidad de asociarse, le es muy fácil como trabajador ir a un juez y solicitar que le permitan asociarse o que se castigue al empleador por no permitirle asociarse e imponerle multa, pero va a ser evidente para el juez si estrictamente soy trabajador me estén negando ese derecho de asociación , pero entonces tenemos una conclusión vamos a hacer que este empleador si lo reconozca y le permita asociarse, pero si desde el inicio le niegan la condición de trabajador, no se puede ir al Juez para indicarle que no le están respetando las horas límites o que no le están reconociendo vacaciones y que no le pagaron las cts., lo principal que van a decir es que Usted no es trabajador porque usted tiene otro tipo de relación entonces se le negará esa condición de trabajador y es lo

más crítico en la precarización laboral, porque son trabajadores pero no están siendo reconocidos como tal con todas las implicaciones que se tiene y con la desprotección que se trae, ya que desde principio lo que han estipulado es que no es trabajador y se le han cerrado las puertas de una vez, entonces hay que entrar primero a lograr ese reconocimiento como trabajador para luego ya pensar en ese reconocimientos de los mínimos derechos. Acá lo grave es que esto va muy muy acelerado, entonces la tecnología viene de ayer y ahora salen plataformas nuevas, y este modelo es muy exitoso no hay que negarlo y hay países como los nuestros por ejemplo Latinoamérica donde la crisis de empleo es muy alta, entonces estás aplicaciones, estas tecnologías es la única puerta que tienen estas personas para al menos asegurarse algún tipo de sustento e ingreso, pero digamos la persona no es consciente incluso que pueda estar teniendo esa característica del trabajador, no es consciente de lo que tiene que exigir o luchar para buscar la forma de que se le reconozca, a la persona lo que le importa es satisfacer su necesidades inmediatas, entonces coge el carro y hace sus servicios para lograr tener lo del día a día, pero no le va a preocupar más allá lo que le va a pasar en un futuro como por ejemplo sobre la pensión o cuando termine y cierre la compañía, poniéndose en el supuesto que Uber cierre o quiebre Uber, entonces qué sucedería si desactivan sus servidores como los aplicativos qué se hace con la cantidad de fuerza de trabajo que queda cesante, no hay reconocimiento de ningún tipo de cesantía o algún tipo de indemnización, ahí no hay eso, que es algo que un futuro van a empezar a asociar ambas cosas, ahora el conductor si se accidenta o un repartidor como que son los más vulnerables y si la persona pierde algún tipo de capacidad laboral, no hay ningún tipo de reconocimiento, probablemente hay una indemnización un seguro civil, pero

pues el seguro civil no contempla lo que hace el seguro de seguridad de accidente laboral y con esta precarización no hay condiciones mínimas, no hay protección, los conductores están desprotegidos y bueno ahora lo vemos así pero no sabemos cómo será en el futuro que probablemente encontremos un escenario muy alentador.

A criterio de la Ángeles (2022) expresa que es un problema sin duda actual que va de la mano con el uso de nuevas tecnologías, pero me parece que las nuevas tecnologías per sé no es el motivo, sino es el algo que culturalmente y socialmente ya nos acompaña desde hace mucho, que es la necesidad de querer ser empleador de evidentemente no invertir costos elevados en personal, porque todo en recursos humanos que tiene contacto con un asesor legal si no es para pedirte una asesoría por alguna situación de emergencia, en la cual somos como bomberos, la otra opción es que te pidan la opción de reducir costos, preguntándote qué sale más barato cumpliendo la ley laboral y entonces parte de la premisa que ya contar con trabajadores y el pago de beneficios y seguros ya es un costo laboral que sí pueden reducir pues mejor, este es un tema social cultural que no solo pasa en el Perú o no solo pasa en Latinoamérica y es que esta enraizada desde mucho tiempo atrás para nivel mundial la cual bajo esa lógica han llegado las nuevas tecnologías con la maravillosa idea hasta que empezaron las sentencias desfavorables con idea de que se trataba de trabajos de carácter colaborativo bajo contratos colaborativos que no eran laborales, y creo que eso más sociológico, a mí me gusta mucho un sociólogo que es zygmond Bauman que habla de la sociedad líquida, y que siempre es como una persecución de la sociedad en general de relativizar los conceptos que creo que se ha extendido a temas más sociales, como por ejemplo el matrimonio, o el tener hijos, entre otros esa idea es algo que siempre hemos

tenido desde un punto de vista laboral, y mientras menos podamos vincularnos y formalmente obligarnos con trabajadores, pues mejor, entonces tengo que contratar a cinco personas trabajador o locadores sin servicio, entonces yo creo que es un poco eso, respecto a la precarización, es algo que no viene de ahorita, no de ayer sino de hace mucho tiempo, social, cultural y que claro falsos autónomos parten de las plataformas, pero digamos las plataformas acaban de aparecer hace algunos años, pero igual esta situación de falsos autónomos no viene de solo las plataformas sino más que todo de cómo conseguimos el trabajo, el pago del trabajo que parte de una forma de pensar, las posiciones, las normas, las acciones de los empleadores, contratantes, siempre está en esa lógica. Cualquier cosa que aparezca con nuevas tecnologías, plataformas, en fin, todo lo que siga apareciendo más adelante, siempre va a tener cierto atisbo de ese tipo de pensamiento porque es así como se da el relacionamiento entre empleadores, contratantes y servidores el tema de pago y el tema económico.

Para Tenorio (2022), en realidad los falsos autónomos es en sí los que posiblemente tienen una relación laboral pero obviamente como los papeles no lo tienen, yo creo que la precarización siempre ha existido y siempre va a existir y es muy común la informalidad, y es que es muy difícil cumplir la legislación así que las mypes no siempre hay la formalidad que uno desea y en otros rubros también, entonces yo considero que me parece lamentable que exista tanta informalidad, yo no creo que los empleadores no siempre sean los malos para no querer cumplir sino que no hay presupuesto y no se puede y por eso no contratas como deberías pero en el caso concreto me parece que bueno es algo novedoso y nuevo pero ello no creo que sea menor importante que los problemas de informalidad que

siempre ha habido así que yo considero que ahorita si para empresas que hacen actividades comunes y normales que son parte del mercado desde hace muchos años, les es difícil cumplir con la normativa por parte de costos y presupuestos, esta no va a ser la excepción así que acorto plazo y que siempre van a ver intereses de por medio o queramos o no, considero que en Perú será complicado publicar una ley Riders como en España al menos o una normativa de Chile que ha salido sobre plataforma, al menos yo considero que debería establecerse en el contrato civil o comercial una serie de normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, de repente que las empresas se aseguren que les den un respaldar bueno, aterrizando en los taxis el tema de la fatiga y somnolencia en los autos y en realidad ya que muchos accidentes se da por ese hecho más que por el estado de ebriedad, por ello considero que precariedad siempre va haber y puede ser un tema nuevo, en mi opinión un tema menos discutido por el momento pero si hay que hacer énfasis en algún punto que creo que se debería discutir es el tema de seguridad y salud de trabajo, porque más allá de si se pueda enfermarse puede esto generar un eventual accidente porque esta persona puede manejar con fatiga y somnolencia, más que todo por un tema de seguridad vial.

Sin embargo, Ulloa (2022) considera que eso es justamente lo que se tiene que corregir, porque si un autónomo es falso necesita tenerla tutela laboral y si no la tiene pues obviamente que va a ser un precario y no va a tener las garantías o los mínimos que un estado social de derecho dice que deber dar a la gente el problema es que en Perú tenemos un 76 % de informalidad, pues es muy cuestionable que el 76% de las personas que trabajan no sepan no tengan cobertura no tengan derechos laborales, entonces ahí está el principal problema y estas nuevas formas de trabajo, simplemente incrementan esos porcentajes cuando en

Derecho Laboral debería modernizarse, acomodarse para poder comprender a toda esta gente que económicamente se obliga a trabajar y que no tiene seguridad social, no tiene coberturas, no tiene seguros, que de repente son los derechos que deberían aplicarse a todos los que trabajan para otra persona, a todos los que para que otros ganen un beneficio.

Ahora bien Quirós (2022) considera que la precarización en el derecho laboral siempre se ha encontrado, ya que él viene relacionado al derecho laboral más de 42 años, y siempre desde que empecé a vincularme al derecho laboral pues siempre he visto esa característica que no desaparece hasta ahora, encubrir una real relación laboral, el falso autónomo, quien no es autónomo sino dependiente e incluso se da dentro de ellos mismos que tienen que administrar justicia y yo lo desarrolle en tema de maestría. El sector público abundantemente miles de trabajadores contratados por localización de servicio, eso es un encubrimiento del falso autónomo, el locador de servicios tiene todas las características del contrato de trabajo, comparándolo en un cuadro con el contrato de trabajo de locación de servicios, pues veremos que casi todas las características son igualitas, bilateral, consensuada, oneroso, pero no tiene una característica la subordinación, pero eso se encubre hasta ahora y siempre vemos casos de contratos de trabajo pero cubiertos de locador de servicio, clara muestra es que los mismos inspectores de trabajo eran contratados por el Ministerio cuando dependerían del ministerio y eran contratados como locador de servicio, desarrollando labores subordinadas tal es nuestra realidad. En la mañana escuchaba al presidente de la sociedad nacional de industria que ya estamos entrando al 80% de la informalidad, que es otro tema a tratar dentro del campo del derecho laboral, y pues esta precarización, este encubrimiento al falso autónomo eso es parte de la

informalidad laboral, porque se les ubica a esos trabajadores subordinados como independientes, como autónomos que ya se ha visto desde hace 40 años atrás. Entonces, combatir la informalidad es bien difícil, llegando a una conclusión realista desde mi punto de vista, creo que la excesiva rigurosidad laboral crea informalidad laboral, muchos laboristas no coinciden con eso, ya que no tiene nada que ver los derechos laborales con la rigurosidad y con la falta de empleo o con la precarización del empleo. Teniendo en cuenta que estamos bajo el Derecho Tuitivo laboral, sería bueno establecer un plan de contratación masiva y la estabilidad dejarla de lado. Considero que las empresas contratarían más y el trabajador dependiente subordinado pierde su derecho a la intimidad, tal como lo explica el Profesor Palomeque de Salamanca, cuando define los derechos laborales específicos y los no específicos, desarrollándolo de una forma muy didáctica en su libro, trazando una línea donde sabemos que tenemos nuestros derechos fundamentales. Pese a que todos los días vemos que salen derechos que hacen sumamente oneroso contratar a un trabajador y los últimos derechos que ahora se tiene es hacerse exámenes oncológicos, pero ello está dentro de los permisos médicos, en otros países no hay tantas licencias ni concesiones, tal como indico siempre en el campo laboral ha sido politizado, es bueno dar derechos, legislar dando derechos, pero el dinero que sale es del empresario. La rigidez antes de la onerosidad, si me preguntan cuál de los dos tendría mayor preferencia en su desarrollo analítico, yo diría la estabilidad, ese es el tema que se debe tocar primero.

Finalmente, en la posición de Granados (2022) considera que no la hay, consecuentemente con mi posición considero que son trabajadores como cualquier prestador de servicios, por ende, son autónomos porque la cantidad de tiempo, la cantidad



horas la hacen ellos y no hay quien los obligue a utilizar la plataforma por mucho tiempo. El criterio es claro, una cosa es la administración como el alquiler de la herramienta y diferente es la subordinación. Por ejemplo, los taxistas sí son subordinados, ya que está el dueño del taxi quien entrega la llave al conductor a cambio de una cantidad de dinero exigible de entrega, entonces ahí sí hablamos de subordinación, porque hay una orden de por medio. Nótese que el gremio de los taxistas son los que más han protestado al respecto y detrás de este gremio están las empresas de taxis, porque son ellos los que le dan la orden y determinan la cantidad de dinero diario a entregar, adicional a las condiciones y estipulaciones de trabajo. En conclusión, considero que los taxistas sí presentan una relación de vínculo laboral, porque a diferencia de los conductores es que a estos sí le dan una llave, ahí sí hay subordinación, ahí hay un trabajo mínimo, además ellos no son dueños del auto.

#### **3.7.4. Resultado del tercer objetivo específico**

Demostrar la relación entre los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral.

**¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?**

Para Ávalos (2022) explica que es muy controvertido porque en el Perú no existe, ninguna profesión o servicio que esté regulado el contrato per se, y sabemos cuáles son los elementos de un puesto de trabajo y cuáles son los elementos de un contrato no laboral. Y básicamente por un lado exista subordinación y por otro lado exista autonomía si es que se emite una ley que dice que todos los conductores de las plataformas X son trabajadores, lo que se está haciendo es regular y forzar a contar a una modalidad a alguien es como que mañana digan todos los psicólogos que salen de todas las universidades debe tener contrato de trabajo no puede existir psicólogos autónomos, creo que se dice coloquialmente, curar el dolor de cabeza cortando la cabeza, no me parece que fuese lo ideal, lo que sí se debería es ver la posibilidad de dar derechos y no ir a un extremo porque sí creo que regular todos estos casos va a generar un efecto negativo, eso pasa porque la experiencia ha demostrado que ser muy rígidos implica al final que no funcione, en otros países por ejemplo lo que ha ocurrido es que las empresas que acá tuvieron mucha llegada, como glovo que ya no existe porque en su lugar está pedidos ya, decidieron cerrar e irse a otros países que sí permitan continuar gestionando y eso genera pérdidas del puesto de trabajo, entonces cuando somos muy rígidos lo que hacemos es asustar al empresario entonces lo que debemos hacer es buscar fórmulas mesuradas, equilibradas que tampoco perjudiquen al prestador de servicio o trabajador porque eso definitivamente no puede ser, de hecho los trabajadores tienen que tener esos derechos pero tampoco irnos a extremos de aumentar al empresario porque sin empresa no va haber trabajadores.

A la opinión de Gorelli (2022) indica que le parece fantástico, extraordinario y bueno desde un punto de partida porque no toda prestación que se hace a través de

plataforma digital tiene que ser trabajo subordinado, lo cual previamente se tiene que analizar si estamos o no estamos ante trabajo subordinado, eso es con carácter general es una cuestión que se debe analizarse siempre antes de responder una pregunta de este tipo, si nos encontramos que analizada la cuestión es trabajo subordinado, no veo la más mínima dificultad que se regule normativamente o haya una regulación en específico sobre ese tipo de prestación de trabajo, no obstante, vamos a ver aquí estamos hablando de un problema que es el primer problema del ordenamiento jurídico laboral, primer problema que surgió en el Derecho de Trabajo que es cuándo tenemos un trabajador y cuándo no tenemos un trabajador, esto es más viejo como decimos aquí en Andalucía que “el andar para adelante” este es el problema por excelencia número uno del Derecho del Trabajo, determinar cuando estamos ante el trabajo subordinado y por cuenta ajena y cuándo no lo estamos. Teniendo en cuenta que ese es el problema evidentemente lo que yo me planteo es también como respuesta a su pregunta si es necesario realmente una regulación específica como ha hecho por ejemplo el legislador español, yo entiendo que no es necesario, que no fue necesario una norma, específica para decir, que los becarios en la banca que trabajaban ocho horas al día que tenían el mismo horario que los trabajadores de la banca que cobraban una pequeña cantidad económica por trabajar como becarios en el banco, pues no hizo falta una norma específica para decir que esas personas eran trabajadores, bastó el tribunal supremo considerase que eran trabajadores para que se le aplicaran el derecho del trabajo, pues si se le aplica el derecho de trabajo no necesitamos una norma, si cada vez que tenemos un problema de determinar si es trabajador o no es trabajador tenemos que modificar la regulación laboral y añadir una nueva norma para decir, “este colectivo y los fotógrafos de

prensa son trabajadores, artículo tal, apartado segundo” , si son trabajadores se les aplica el derecho de trabajo, punto no hace falta más nada, por ejemplo desde el punto de vista Español si contamos con esa disposición adicional vigésimo tercera del estatuto de los trabajadores que ha incluido a este colectivo o se presume es una falsa presunción dicho sea de paso, realmente no presume nada, lo que dice: si los Riders, cobran un salario y están sometidos subordinadamente a una empresa a través de una plataforma y que trabajan por cuenta ajena, se presume que son trabajadores, pero si trabajan retribuidamente, por cuenta ajena de manera subordinada no se presume nada, son trabajadores no se presume no es necesario que pongamos una norma que diga que son trabajadores, en el caso de becarios, en el caso de los periodistas gráficos, en las 20 mil actividades que de una u otra manera se han tenido que determinar si son relaciones laborales o no lo son, si es relación laboral no hace falta una norma una vez que se constata y se comprueba por la jurisprudencia que lo son, ya no haría falta porque se le aplicaría el Derecho de Trabajo, otra cosa es que se considere que es necesario por ciertas peculiaridades, ciertas adaptaciones del ordenamiento por la razón que sea, pues esa es otra cuestión, pero si se le puede aplicar normalmente el ordenamiento laboral, no hace falta ningún tipo de norma de incorporación de bienvenida a estas personas, en todo caso el legislador decide que van a dictar una norma diciendo que son trabajadores, muy bien pues excelente ya hemos resuelto el problema aunque no era necesario porque con que haya una sentencia del tribunal supremo que indique que estos señores son trabajadores, es suficiente porque si son trabajadores tienen derecho a vacaciones y no necesito que venga una norma y me diga que tengo derecho a las vacaciones o que se tiene derecho a una jornada máxima, o tienen

derecho a un salario mínimo, hay que cotizar a la seguridad social por estas personas, en definitiva, no sería necesario, ahora que le legislador, en su infinita sabiduría desea darle una norma ubicarlo expresamente en el estatuto de los trabajadores, pues bienvenido sea aunque no haga falta, otra cuestión es que usted considere que dada a la especialidad el tipo de trabajo que realizan vamos a hacer una relación laboral especial como la tiene los altos directivo de empresa, como lo tiene los futbolistas profesionales, como lo tiene las empleadas al servicio del hogar, porque son tan especiales que yo lo dudo, pero en personas taxistas, normales taxistas, qué diferencia hay entre taxistas que trabajan para una empresa de taxi y un taxista que trabaja para Uber, pues si los primeros no tienen una regulación especial por qué lo van a tener los segundos, pero bueno que se le ocurre al legislador en su infinita sabiduría hacerle una relación especial, pues que se lo haga, a mí no me gusta la idea pero bueno qué le vamos a hacer.

Respecto a la opinión de Ocaña (2022) considera que el problema es que hablamos ahora de los taxistas pero surgen otras profesiones que estamos en la misma situación entonces podemos regular pero si es una profesión o podemos pararnos a pensar como hacemos para regular en general el trabajo en plataforma y no solo el trabajo de plataforma sino que hacemos cuando la situación es de subordinación económica y no solo de dependencia organizativa aquí en España tenemos la que está conocida como Ley Riders lo que hace es incorporar la disposición adicional a nuestro estatuto de los trabajadores, legalmente la disposición hace bien poco, porque la disposición únicamente dice lo que siempre ha dicho la normativa laboral y lo que ya ha dicho nuestro tribunal supremo, y nuestro tribunal supremo ha dicho que los *Riders* en España sobre todo de compañías como

*Glovo, deliveroo, Uber eats* y el Tribunal solo se ha pronunciado respecto a las de *Glovo* pero lógicamente el resto operan igual y ha dicho que son laborales dentro de nuestro concepto ya actual de derecho de trabajador laboral, claro nuestra disposición nuestro estatuto ha dicho que se presumirá que hay una relación de trabajo cuando el repartidor actúe en una plataforma mediante de criterios de dependencia organizativa es decir actúe bajo las órdenes de otro y por cuenta de otro, pero esto es una redundancia y esto no deja de ser lo que siempre hemos dicho que no hacía falta que viniese una disposición adicional a decirnos esto porque ya nos lo decía nuestro artículo 1.1 es el que decide el trabajo el trabajador laboral entonces bueno se puede hacer, regular mediante presunciones lo que haga desplazar la carga de la prueba de la relación no laboral a la otra parte y que por tanto sea la otra parte la que tenga que mitigar, o se puede ser más ambicioso, y yo creo que debemos ser más ambicioso y no centrarnos solo en determinadas profesiones porque hay mucha otras que también son muy importante y que sine quedan fuera y que simplemente hay que hacer es tratar de incluir la subordinación económica en situaciones en las que se dan subordinación económica en esta situación pero bueno, también te digo que yo creo que aquí es más una cuestión de instrumentos de ejecución, instrumentos de hacer efectivo el derecho del trabajo, de garantizar el derecho de trabajo, más que cambiar las definiciones propias yo creo que habría que las definiciones que manejamos en España es suficiente para considerarlos trabajadores por cuenta ajena trabajadores subordinados, haría mucho más, pero yo tengo mis dudas aquí no sabemos muy bien como habría que enfocarlo porque es complejo y porque no queremos estar regulando profesiones una a una siendo que el trabajo en plataforma se está haciendo muy amplio y que por tanto bueno habría que regular

en general el trabajo en plataforma teniendo en cuenta y determinando que cuando haya una plataforma como herramienta principal de trabajo lógicamente habría que considerar una presunción de la laboralidad. Asimismo, hay también abogados que están en plataformas de abogados y lo que llamamos profesiones liberales se están canalizando mucho a través de plataformas entonces, la cuestión es que el valor lo pone la plataforma, y lógicamente la plataforma lo que pone es marca, maneja mercado cuando la plataforma la que tiene los clientes la que decide cuales son las políticas de mercas, pues al fin y al cabo decide que se oferta, como se oferta y cuál es el precio. Esto supone lógicamente que el mercado no te pertenece, supone que hay una ajenidad en el mercado y por tanto se da esta nota de ajenidad, las profesiones ideales siempre hay cierto libertar organizativa por tanto no ha sido una novedad no está igual que haya, pero claro por eso es imperante el ajenidad en los medio, respecto de la plataforma respecto a los intangibles respecto incluso a la propiedad intelectual pero también centrarse en quien tiene el poder del mercado, yo creo al día de hoy y más a quien debimos poner el foco y quien tiene el poder de mercado es una de las cosas fundamentales para determinar cuando hay una relación de trabajo y cuando no.

Acertadamente, Bustamante (2022) considera que son ejes importantes sobre todo como lo dice que cuando es único medio de trabajo el taxista, el conductor, creo yo que es importante a tener en cuenta. Digamos que a diferencia de la persona que usa la plataforma, de acuerdo a la descripción de la economía colaborativa, y si es el que simplemente sale del trabajo para la casa, tiene tres puestos, tampoco se trata de decir que la economía colaborativa es mal y que las plataformas digitales son malas, porque no es cierto y más

bien, lo cierto es que son una herramienta muy importante en estos tiempos actuales, pero lo que sí se necesita es la protección a estas personas, que la usan como único medio del trabajo, porque para estas personas concluyen todos los criterios todos los indicios de laboralidad y en estas personas que lo usan de esta manera, se pueden advertir todas esos indicios de laboralidad que te llevan a concluir que existe un vínculo laboral, entonces es importante para eso para lo que menciona para evitar este tipo de precarización, para darle protección a esta fuerza de trabajo que es bastante, tal como decía anteriormente pues somos países donde en realidad, Latinoamérica está sufriendo por el empleo y estas plataformas son esa puerta, esa posibilidad que ellos tienen, pues es necesario regularlo en ese sentido para personas que lo usan como único medio de trabajo, y pues es un hecho que el Derecho tiene que ir a la par como lo viene evolucionando tanto la tecnología como la sociedad, a veces parece que nos estamos quedando un poco rezagados y los debates se centran en otro lado pero es necesario que sí se vaya a la par, porque si por aquí va todos los avances tecnológicos y las nuevas tendencias, y por acá va el derecho y cuando el derecho ya va por aquí pues ya vamos más adelante en otros tipos de vínculos que no están a la par, entonces se debe estar aunado los procesos para ello tal como la dinámica de la sociedad para incluirlas dentro del núcleo normativo y evitar la precarización que se está presentando y que no se vaya a volver en el futuro como un problema crítico.

Asimismo, Ángeles (2022) considera que si fuese el único medio de trabajo, podríamos pensar en que hay una exclusividad y en esa lógica pues que son trabajadores, tal vez esa es la idea inicial pero creo que es una idea sesgada, pero pensemos en trabajadores que pueden hacer dos o tres part time, creo que es la misma lógica, no hay que



centrarse en el número de empleadores lo que hay que ver detrás más bien es que todas las plataformas y el personal que contratan presta un servicio subordinado, están bajo un control y una fiscalización y bajo esa lógica si tú trabajas para una plataforma, eres trabajador y debes estar en planilla, diferente es el caso que cada plataforma vaya a exigir un criterio de exclusividad allí sí obviamente si una plataforma me dice como tú eres conductor de Uber no vayas a trabajar para taxi satelital, ah ok solo podré prestar servicio para taxi Uber y pues ser exclusivo pero creo que en estricto no deberíamos confundir el hecho de trabajo para una sola plataforma o trabajo para más de una, creo que en ambos casos la subordinación puede estar presente, latente, y lo que debería que definir s del lado de las plataformas es si van a necesitar exclusividad, es decir que cuando un conductor se muestra en las plataformas como tal sea únicamente de esa determinada plataforma y no sirva servicio para otras.

Para Tenorio (2022) considera que de ser el único medio de trabajo tal como indica bajo su experiencia era común trabajar en oficina y luego hacían Uber y repartían comida, así expresa que conocía gente que ganaba más haciendo eso que en la oficina, pero bueno no conoce si hay personas que lo hacen simultáneamente y sino que le suena más acá que lo hacen ello como trabajo fijo por decirlo así porque todo el día están manejando el Uber, como un trabajo estable en dicho caso considera que de establecerse se hablaría de los 3 elementos de una relación laboral, debería haber una regulación al respecto, ello sería un escenario ideal, pero lamentablemente yo creo del dicho al hecho por más que mañana se publique una norma de ahí que se cumpla del todo pues, incluso la norma del régimen laboral general no se cumple, o la del régimen *mype* que reduce un montón de beneficios,

ni para decirle ya empleador cumple con la mitad de beneficios, la gratificación, CTS, o no pagues cts., si eres microempresa, el tema es que en la práctica no se llega a cumplir, al menos tendríamos que verlo, lo cierto es que Uber es un empresa que sería entre otras como Beat, porque no creería que se presten para la informalidad tal vez se podrían retirar del mercado aunque no creo que lleguen a ello, lo ideal sería que se regule pero veamos qué pasa y si las empresas tienen la intención de cumplir con la normativa, o se van por la informalidad o se retiran del mercado, y en el último caso sería peor para los taxistas y yo diría prefiero que no me paguen mi cts. pero que no me quiten mi único sustento de trabajo.

Para Ulloa (2022) considera que las cosas hay que llamarlas por lo que son, pues si hay poder de dirección y hay deber de sujeción pues entonces eso debe ser laboral y no porque yo lo quiero sino que es en lo que la práctica ocurre, eso ha pasado en Francia, EE.UU, España y en todas partes, sí encuentro como, ya que si la plataforma solo vincula ofertantes y demandantes perfecto, como creo que ocurre con Tinder, te registras y cada uno pone lo que quiere, que es lo que busca y que es y de ahí la plataforma te deja, pero la plataforma no te cobra o si lo hace pues una vez realizado ello, una vez que lo hace ya no te obliga a hacer cosas, ni te impone a subir videos, fotos ya que tú eres libre. Sin embargo, una plataforma que te vincule mira yo soy taxista quién va por acá como lo hace Airbnb, te registras, entras a mi club ya tú verás con quien sales y de ahí ya no me meto. Entonces si en la plataforma no te cobra para el ingreso peor tienes que cumplir con acreditar buena conducta, vestirse de una manera, utilizar mi marca, utilizar mi código, estar ciertas horas, obligarte a recibir a los clientes que yo te paso, pues si yo me meto a tu prestación pues eso es laboral, siempre debe ser laboral y no hay otra forma, Y más aún con el dinero de mi

trabajo tú lo cobras o tú te llevas un porcentaje, entonces por qué te lo vas a llevar, pues la respuesta es que es el dueño de la plataforma y porque te puse al cliente, pues hablamos de un proxenetismo laboral que al final son nuevas formas de viejos conceptos, no es un tema que el derecho laboral quiere impedir el emprendimiento no, sino que simplemente el derecho laboral quiere proteger aquellas personas que están obligadas a trabajar y que no tienen la posibilidad de negociar sus condiciones con otro que solo los utiliza para obtener ganancias y que finalmente es para lo que existen estas Apps. Así que yo creo que sí, por eso si esto lo han reconocido en diferentes países, y si la misma empresa ha conciliado para evitar mayores demandas es porque sabe que nos quiere sorprender. Creo que no hay mucho que discutir con estas nuevas modalidades de servicio.

De acuerdo a Quirós (2022) considera que se tendría que seguir analizando el tema, no es tan fácil porque el tema no es propio de una respuesta cerrada de sí o no considerando que aquí hay que analizar la herramienta del trabajo, entonces las preguntas serían, ¿de quién es la herramienta? ¿Es mi propia herramienta o herramienta del empleador?, porque ese es un detalle que lo aleja así rapidísimo del contrato de trabajo, entonces ahí se haría diferente porque definirlo como trabajador dependiente con su herramienta de trabajo con la obligación de asistir todos los días, pues son factores que no encajan, por ello no es tan fácil ni siquiera para los magistrados que ven esos casos que se han presentado mayormente en Europa, hay por ahí un caso que le han dado, pero es extensivo y hay que seguir investigando, y eso es lo bonito del Derecho Laboral, la investigación de las nuevas formas de trabajo y lo que trae la virtualidad trae todo eso, por ello se creó el trabajo remoto, el teletrabajo, también surgen nuevas situaciones de trabajo mediante remoto entonces qué

pasaría si me accidento dentro del contrato de trabajo remoto, sería cubierto o tal vez a otro campo por ejemplo en materia tributaria, la pregunta sería quién retiene impuestos, ya que habría toda una triangulación tributaria y ello lleva a crear nuevas situaciones tal como sucede en el Derecho Laboral.

Finalmente, Granados (2022) expresa que eso no genera ningún vínculo laboral, y reafirma su posición en que la discusión se asienta en una manera que no es la adecuada, porque consideran el hecho en que las plataformas deberían vincular contractualmente al trabajador que hace los servicios a través de estas plataformas, pero en realidad la discusión debe ser sobre las riquezas que generan esas plataformas en nuestros países, y qué tan dispuestas están en cancelar sobre los impuestos. ¿Pero cómo pueden mejorar la condición del conductor que trabajan en esas plataformas?, pues enfocando la discusión por el lado de las contribuciones económicas que por el lado laboral.

### 3.8. Contrastación de las hipótesis

#### 3.8.1 Contrastación de la hipótesis general

La falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

- H0: No existe relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.
- H1: La falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

Respecto a la pregunta formulada, de los 8 expertos a quienes se les preguntó si la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa generaba la ausencia de reconocimiento de vínculo laboral, la cual 4 respondieron a favor de que la ausencia de un vínculo laboral como consecuencia del avance de los medios virtuales se debe a que las bases del derecho del trabajo no se han venido modificando debiéndose evolucionar y ampliando las respuestas a estos problemas, ya que la intención de las plataformas es reducir los costos, tal y como lo expresa uno de los expertos:

La pretensión de la plataforma es enriquecerse de la manera más importante, más cuantiosa posible para lo cual, lo que se hace es reducir coste y ¿dónde se reducen los costes?, pues se reduce en coste del personal ya que lo importante es reducir coste del personal y ¿cómo consigo yo reducir el coste de personal? pues convirtiéndolo en

autónomo, porque el medio de transporte tiene que ser de ellos, las cotizaciones a la seguridad social si es que la tuvieran la tienen que pagar ellos, porque puedo abaratar el servicio si es posible para traer una mayor clientela, porque lo que intento es convertir a estas personas en trabajadores autónomos, pero si yo estoy utilizando la plataforma como mecanismo de organización de la prestación del servicio pues lo que está haciendo usted es utilizar la plataforma como pantalla para que no se evidencie que es usted como persona física el que está organizando “yo no, no hago nada yo lo único que hago es poner el programa a funcionar y no tomo decisiones” (Gorelli, 2022).

Sin embargo, solo 4 de los 8 entrevistados mantuvieron una posición negativa, señalando que el derecho laboral, a menos en nuestro país, lamentablemente no viene adaptándose a las nuevas formas de prestación de servicios, tal y como lo expresó uno de los entrevistados:

No, yo creo que no, considero que, por el hecho de existir este tipo de prestaciones de servicios modernas y avanzadas ello impida el derecho laboral. El problema es que nuestro derecho laboral se viene atrasando y se viene quedando en la discusión antigua, es decir nunca termina de avanzar (Ávalos, 2022).

Desde una perspectiva neutral e interesante, 1 de los 8 entrevistados expertos señaló que de por sí la sola presencia de la plataforma no genera la falta del reconocimiento de vínculo laboral ya que las relaciones se encuentran en constante cambio surgiendo de esta manera nuevas oportunidades de conexión e interacción, no obstante, explica desde su opinión de lo que realmente sucede en este tipo de relaciones:

La sola existencia de la plataforma como tal no genera una ausencia de reconocimiento de vínculo laboral, lo que sucede es que las plataformas se amparan en la economía colaborativa en la flexibilidad laboral para evitar este tipo de reconocimiento de vinculo laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo (Bustamante, 2022).

En conclusión, a partir de las posturas expuestas se rechaza la hipótesis nula (H0) puesto que existe un alto nivel de correlación entre las variables objeto del presente trabajo de investigación, demostrando de esta manera que la hipótesis alternativa (H1) es verdadera ya que las empresas dueñas de este tipo de plataformas digitales si bien actúan en el mercado bajo su propia política de giro de negocio, por otro lado también es cierto que se ha probado que a través del fenómeno de la economía colaborativa en aplicación a las nuevas tecnologías como en el uso de la plataforma digital se ha venido utilizando como mecanismo de organización para la prestación del servicio de transporte generando de esta manera el surgimiento de una falta de reconocimiento de vínculo laboral respecto a aquellos a los conductores que prestan dichos servicios con el uso del aplicativo móvil de forma permanente como es en el caso de los taxistas.

### **3.8.2. Contrastación de la primera hipótesis específica**

La falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.

- H0: No existe relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.
- H1: La falta de reconocimiento de vínculo laboral a partir de los indicios de laboralidad se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

Concerniente a la pregunta formulada en el primer objetivo específico, de los 9 entrevistados expertos, 5 de todos ellos consideran que la prohibición que impone el aplicativo digital al conductor sobre la delegación del servicio prestado a un tercero constituye una manifestación de uno de los elementos de la relación laboral como es la prestación personal de servicios (*intuitio personae*) tal y como lo expresó uno de los participantes:

Toda relación laboral representa que es un desarrollo de una actividad personalísima, si se obliga al conductor a desarrollar personalmente la labor, encontraríamos esa característica que es propia del contrato de trabajo, el desarrollo a esta labor en forma obligatoria personalísima por parte del conductor si representaría una característica del contrato de trabajo (Quirós, 2022).

Sin embargo, 4 de ellos coincidieron que el carácter personal de la prestación de servicios por parte del conductor no siempre va a constituir un elemento propio del derecho laboral, puesto que la delegación de la prestación del servicio a un tercero puede manifestarse en las relaciones civiles o mercantiles, tal y como lo manifestó uno de los expertos:



La verdad es que este elemento, que es considerado elemento esencial del contrato de trabajo pues es un elemento común como cualquier prestación de servicios, así que sea personal no ayuda mucho. (Ulloa, 2022).

Por otro lado, sobre el problema de que, si el pago que realiza la plataforma a favor de los conductores debe considerarse como una remuneración, 4 de los 9 expertos sostienen la idea de que los ingresos que el conductor percibe por parte de la plataforma constituyen una ventaja patrimonial, que es característica elemental de la remuneración, conforme lo expuso uno de los expertos:

Lógicamente cuando recibes una remuneración ya podemos hablar de un elemento de lucro, no solo es la remuneración el elemento característico de la relación laboral en sí mismo incluso, sino también que se tenga el ánimo de lucrar, cuando nos referimos que el pago que realiza la plataforma a favor de los conductores si constituye una ventaja patrimonial, la cual es característica del elemento de la remuneración (Ocaña, 2022).

No obstante, desde un punto de vista contrario 3 de los expositores opinan que no existe tal ventaja patrimonial o ánimo de lucro por parte del conductor, así como cuando se señala que dicha ventaja patrimonial no necesariamente tiene que catalogarse como un indicio de laboralidad, tal y como lo ilustra el siguiente entrevistado:

Sin duda alguna es una ventaja patrimonial pero ahora la pregunta es ¿está prohibido que en materia civil haya una ventaja patrimonial? indudablemente no, nuevamente podría aparecer una especie de indicio diría, porque el indicio es algo que coadyuva a establecer algo, lo que se diría como elemento que podrá entender que hay una

relación, hay un aprovechamiento de una fuerza de trabajo o servicio, no queda clara si laboral o no, pero no sería del punto de vista determinante para establecer una relación laboral (Ávalos, 2022).

De otro lado, respecto al problema de si el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye o no un poder de dirección propio de la subordinación, 5 de los 9 entrevistados expertos sostienen que el dispositivo de geolocalización que ejerce la plataforma sobre el conductor guarda relación con los elementos de control y vigilancia en la prestación del servicio a través de una plataforma digital, implicando de esta manera una dependencia organizativa transformada y por ende adaptada cada vez más a nuestra realidad actual y el uso continuo de las nuevas tecnologías.

Asimismo, desde un enfoque distinto sobre el mecanismo de control que ejerce el aplicativo digital sobre el conductor, 1 de los 9 expertos sostiene que dicho control no implica necesariamente que sea ejercido por el empleador, sino que este haya sido delegado a un tercero, tal y como lo señala a continuación:

Si, la geolocalización claramente nos permite tener como un control permanente durante la prestación del servicio, esto no implica necesariamente que sea el empleador o la empresa la que este todo el día viendo por donde va conduciendo o si se está cumpliendo con las rutas o si se está cumpliendo con el servicio, pero si está la posibilidad que en cualquier momento sea el pasajero quien pueda acceder y verificar lo que está sucediendo y es quien puede alertar porque cuando uno solicita el servicio, la ruta estimada y si la persona se desvía pues es fácil para el usuario denegar la ruta si no la estas cumpliendo con

la ruta establecida inicialmente, entonces sí es un tema poder de dirección no es algo tan notorio sí pero me parece que es un control muchísimo más invasivo (Bustamante, 2022).

Sin embargo, desde un enfoque relativo, 2 de los 9 entrevistados sostienen que no necesariamente el sistema de geolocalización va a implicar una manifestación de subordinación sobre el conductor puesto que va a depender principalmente de cada caso en concreto, tal y como respondió el siguiente expositor:

Es importante entenderlo en cuanto a su alcance real, si por ejemplo esta fiscalización tiene por finalidad sancionar la conducta o la capacidad del trabajador, indudablemente estaríamos ante un indicio fuerte y solemne de relación laboral, si yo me valgo realmente de esto para sancionar al trabajador por el servicio, pero si esta geolocalización tiene por objeto temas de seguridad tiene otros objetos creo que estaríamos en el mismo nivel que indicaríamos como en materia civil, es importante definir esa finalidad para ser coherente con la realidad de los hechos (Ávalos, 2022).

Sin embargo, desde un punto de vista radical y menos optimista, 1 de los 9 expertos sostienen que la geolocalización no debe ser entendido como una subordinación, sino como parte del propio servicio proveniente de la naturaleza misma del modelo de negocio que exige tener la geolocalización como parte del servicio que la plataforma brinda a los usuarios, conforme se respondió en la entrevista lo siguiente:

No necesariamente la geolocalización debe entenderse como parte de la subordinación sino como parte del propio servicio, sin la geolocalización el servicio no funciona, tanto como la seguridad del conductor para dárselo a terceros, tanto como la

tranquilidad del usuario para conocer a qué hora llega el taxi que pidió hace 6 minutos, tanto para el conductor que sabe la geolocalización con el aplicativo porque al abrirla él visualiza dónde está para que sepa dónde llegar, entonces no necesariamente es un tema que tenga que ver con el poder de dirección (Varela, 2022).

Ahora bien, respecto a la problemática que gira en torno a si la desactivación del acceso a la plataforma como consecuencia de las cancelaciones de viajes generadas por el conductor, dicha conducta deba considerarse como un tipo de sanción disciplinaria, 7 de los 8 expertos que respondieron al presente cuestionamiento sostuvieron claramente que si constituye un tipo de sanción disciplinaria propio de la subordinación, en cuyas respuestas se observan diferentes matices, como las que expuso el siguiente entrevistado:

Ahí ya nos estaríamos entrometiendo en la supuesta autonomía porque si mi contratante me va a generar consecuencias negativas por el hecho de que yo cumpla ciertas instrucciones con una cantidad determinada de viajes o una permanencia y una puesta a disposición por un tiempo determinado, eso más que ser una consecuencia contractual sí se acerca y se parece mucho al ejercicio del poder disciplinario, (...) pero más que la consecuencias hay que apuntar a ese deber de sumisión o a ese deber de estar a disposición que nos acerca mucho a la de un trabajador sujeto a subordinación. (Ulloa, 2022).

Asimismo, desde otro enfoque algunos de los entrevistados sostienen que existe una evidente sanción disciplinaria de carácter laboral ya que para su configuración dicha medida debe estar tipificado cuyos términos deben ser de conocimiento del trabajador, conforme lo expresa el experto a continuación:

Obviamente no tenemos un reglamento de trabajo pero si hay algunos términos que hay al momento en que el conductor se afilia a la plataforma se indican una serie de consecuencias o sanciones y que el conductor previamente ya las conoce frente a posibles acciones si decide cancelar determinados números de viajes, entonces y teniendo en cuenta que el conductor ya lo conoce en los términos pues se podría decir que sí es una sanción y en esa analogía podría ser una sanción disciplinaria de los términos del derecho de trabajo. (Bustamante, 2022).

Sin embargo, desde un punto de vista contrario a las posturas anterior expuestas, 1 de los 8 entrevistados expertos sostienen que la sola desconexión del aplicativo móvil no implica una sanción disciplinaria ya que previamente se debe cumplir con los cánones procedimentales para la identificación de las faltas que resulten sancionables porque de lo contrario se afectaría el derecho de la ocupación efectiva de la persona, de acuerdo con lo respondido en la entrevista:

Más parece una afectación a la libertad de ocupación, el derecho a la ocupación efectiva, todo aquel que sea trabajador y que pone a disposición su tiempo de trabajo, tiene un derecho a lo que se llama a la ocupación efectiva y eso significa que la persona trabajadora tiene que evidentemente tener asignaciones por realizar en el tiempo que este puesto a disposición para cumplir con una jornada de trabajo. (Ángeles, 2022).

Respecto a la pregunta realizadas a los expertos tiene que ver con la identificación obligatoria del conductor frente a la plataforma digital, situación que discute la problemática de si dicha exigencia constituye o no la integración del trabajador en la

organización de la empresa como claro indicio de laboralidad. Al respecto, 5 de los 8 entrevistados sostuvieron que la identificación implica el reconocimiento del conductor como miembro de la compañía, es decir integrada a la organización, estableciéndose como un indicio fuerte de laboralidad, conforme lo expuso uno de los expertos:

Sin duda la identificación implica el reconocimiento pues como miembro de la compañía (...) tal y como podría realizarse en un proceso de selección y sí es claro que lo que sucede acá con la aplicación y el conductor es que la persona se está integrando en la organización, es decir la plataforma organiza todo, la plataforma tiene todos sus procesos y luego los inserta al trabajador (Bustamante, 2022).

Sin embargo, desde un punto de vista contrario y debatible, 5 de los 8 expertos opinaron que dicha conducta por parte de las empresas dueñas de las plataformas lo miran desde una perspectiva propia del giro del negocio a fin de brindar seguridad y en ese sentido verificar quienes tienen antecedentes penales y/o judiciales, entre otros fines netamente comerciales, entre otras posturas como las que señala el siguiente entrevistado:

No, porque simplemente la confirmación de que yo estoy contratando con la persona que exijo no necesariamente significa que esta se inserta a la organización. La integración no tiene que ver tanto con la persona sino tiene que ver con lo que hace y con lo que yo quiero que haga más que el hecho de la identificación de la prestación personal tiene que ver con la labor que hace la persona (Ulloa, 2022).

De otro lado, a los 8 expertos se les preguntó si es posible que la marca (en calidad de medio de producción del conductor por el nivel de confiabilidad que la plataforma genera a favor de los usuarios) deba ser considerada como una herramienta de trabajo, de lo cual solo 3 entrevistados se muestran a favor de la existencia de un indicio de laboralidad derivado del aprovechamiento de la actividad para mostrar la marca de la plataforma, siendo considerada por uno de ellos como el principal y real medio de producción del conductor para llevar a cabo su trabajo:

Realmente lo que sería el único medio de producción relevante en esta situación es la marca debido a que el usuario que solicite trasladarse a su destino mediante el uso de este tipo de aplicativos móviles lo solicita directamente a la marca reconocida, cuya decisión fue llevada a cabo por la confiabilidad de la marca, (...) es decir la confianza que genera la marca, por su posicionamiento en el mercado y pues el conductor no sería contratado si no fuese porque hace parte de esta empresa, en ese sentido sí sería considerado como una herramienta de trabajo puesta por el empleador a través de la plataforma (Bustamante, 2022).

Desde otro enfoque interesante, 3 de los 8 entrevistados son de la idea de que la marca más que ser una herramienta forma parte de la ajenidad toda vez que el conductor se encuentra prestando servicios o haciendo trabajo por cuenta ajena y más que hablar de una herramienta estaríamos frente a un inicio de ajenidad, tal y como Ulloa señala a continuación:

La marca es una muestra de que la persona que preste el servicio es ajena al mercado. Al usuario no le importa quién sea el conductor los usuarios lo que quieren es un conductor. Si pasa algo en el transporte no te va a reclamar como Gómez, Sandoval o Fernández sino va a reclamar a la marca, entonces es la ajenidad del mercado lo que constituye un elemento que sí nos acerca junto con el giro del negocio que sí son laborales antes que civiles (Ulloa, 2022).

En cuanto a la última pregunta formulada a los abogados expertos vinculado al hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor, 7 de los 8 entrevistados coinciden en la opinión de que en la medida de que el conductor pueda elegir el horario de trabajo a través de la conexión a la plataforma puede ser considerado como una jornada de corte atípico con flexibilidad extrema toda vez que mientras se encuentre conectado significa que se encuentra sujeta a un resultado ya que el horario de trabajo esencialmente no es una característica determinante de la relación laboral tal y como lo expresa uno de los expertos:

El horario de trabajo no es una característica determinante del contrato de trabajo, porque existe contrato de trabajo con trabajadores que no están sujetos a fiscalización, no tienen horario de trabajo y no por ello, deja de haber un contrato de trabajo, (...) pues ellos no tienen horario de trabajo, eso iría en la flexibilidad laboral si es que llegaríamos a la conclusión que son trabajadores dependientes yo creo que no va a alterar en nada con que su horario sea flexible (Quirós, 2022).



En conclusión, se demuestra que a partir de las posturas vertidas se rechaza la hipótesis nula (H0) puesto que existe un alto nivel de correlación en ambas variables objeto de estudio a partir de los indicios de laboralidad, probando de esta manera que la hipótesis alternativa (H1) es verdadera de acuerdo a las siguientes consideraciones: i) la prohibición por parte de la plataforma hacia el conductor respecto a delegar el servicio a un tercero constituye un indicio de laboralidad vinculado a la prestación personal de dicho servicio, la cual es una característica propia del contrato de trabajo; ii) se ha determinado como un nuevo indicio de laboralidad que el sistema de geolocalización que se encuentra integrado a la plataforma constituye en una manifestación del poder de control y vigilancia permanente sobre la prestación del servicio del conductor, trasladando a su vez el poder de fiscalización indirecta al pasajero con el objetivo de que éste sea quien acceda y alerte a la plataforma de cualquier irregularidad o infracción cometida por el conductor y en consecuencia se cumpla con la finalidad de sancionar dicha conducta o capacidad; iii) asimismo, se ha concluido que un tipo de sanción disciplinaria por parte de la plataforma digital se manifiesta como consecuencia de las cancelaciones de viajes generadas por el propio conductor, sobre todo si dicha conducta ha sido conocido previamente por este último a través de las políticas (normativa interna) tipificadas por el aplicativo móvil; iv) por otro lado, se ha determinado como indicio de laboralidad a la marca, siendo esta considerada como herramienta de trabajo para el conductor ya que a partir del nivel de confiabilidad que genera a favor de los usuarios para la contratación del servicio de taxi por aplicativo constituye un real medio de producción, particularmente a favor del conductor que utiliza la plataforma para el servicio de taxi de forma permanente; v)

asimismo se ha concluido la existencia de flexibilidad laboral toda vez que la plataforma faculta al conductor la libertad de elegir su propio horario de trabajo cuando presta el servicio de taxi mientras se encuentra conectado al aplicativo.

### 3.8.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

La huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

- H0: No existe relación entre la huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.
- H1: La huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

En cuanto a la pregunta formulada en el segundo objetivo específico, de los 8 entrevistados expertos 5 de ellos opinaron de la existencia de precarización laboral en los conductores que prestan el servicio de transporte a través del uso de los aplicativos digitales y que son considerados hoy por hoy como falsos autónomos, tal y como lo expresó uno de los entrevistados:

En el trabajo de las plataformas digitales tal como se plantea es un mecanismo que conduce a la precariedad laboral en el mismo instante en el que usted se plantee el desarrollo de una determinada actividad productiva en base a micro tareas que implican que el tiempo destinado al trabajo sea muy reducido y que la retribución en consecuencia

de lo anterior también sea muy reducida, cuyo sistema productivo está generando un incremento de la precariedad (Gorelli, 2022).

Desde un enfoque menos optimista, 5 de los 8 entrevistados coinciden que la aparición de las nuevas tecnologías no es la causa de la generación de precariedad laboral, sino más bien esto tiene que ver con un aspecto cultural y social como es el problema de la informalidad, conforme lo señala uno de los expertos a continuación:

Yo creo que la precarización siempre ha existido y siempre va a existir y es muy común la informalidad (...) por lo que debería establecerse en el contrato civil o comercial una serie de normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, de repente que las empresas se aseguren que les den un respaldo, aterrizando en los taxis el tema de la fatiga y somnolencia en los autos y en realidad ya que muchos accidentes se dan por ese hecho (Tenorio, 2022).

En ese sentido, a partir de la mayoría de las posturas expuestas se rechaza la hipótesis nula (H0) porque existe un alto nivel de correlación entre las variables objeto de estudio sobre la base de la huida del derecho del trabajo, probándose que la hipótesis alternativa (H1) es cierta, demostrándose la existencia de precarización laboral en perjuicio de los conductores considerados como falsos autónomos en el desarrollo de este tipo de actividad productiva.

### 3.8.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

La necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

- H0: No existe relación entre la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.
- H1: La necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

En cuanto a la pregunta formulada en el segundo objetivo específico, de los 8 entrevistados expertos 6 de ellos están de acuerdo de regular una protección legal en el marco del derecho del trabajo y de la seguridad social a favor de los conductores taxistas que utilizan las plataformas digitales cuya actividad implique su único medio de trabajo. En ese sentido, Gorelli sostiene lo siguiente:

Analizada la cuestión es trabajo subordinado, no veo la más mínima dificultad que se regule normativamente o haya una regulación en específico sobre ese tipo de prestación de trabajo (Gorelli, 2022).

Sin embargo, 2 de los 8 expertos señalaron que el tema no es tan fácil que digamos, toda vez que el hecho de regular estos temas generaría como efecto negativo la pérdida de

puestos de trabajo como consecuencia de una desincentivarían de los empresarios, tal y como refiere el siguiente entrevistado:

Cuando somos muy rígidos lo que hacemos es asustar al empresario entonces lo que debemos hacer es buscar fórmulas medidas equilibradas tampoco que perjudiquen al prestador de servicio o trabajador porque eso definitivamente no puede ser, de hecho, los trabajadores deben tener esos derechos, pero tampoco irnos a los extremos de ahuyentar al empresario porque sin empresa no va haber trabajadores (Gorelli, 2022).

Por lo tanto, de lo expuesto por la mayoría de los entrevistados se demuestra que la existencia de un alto nivel de correlación entre las variables objeto de estudio sobre la base de la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H0) demostrándose que la hipótesis alternativa (H1) es cierta en virtud de otorgar una protección legal especial dentro de nuestra legislación laboral exclusivamente a favor de los conductores taxistas que tienen como único medio de trabajo la prestación del servicio de taxi por aplicativo.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Limitaciones

**4.1.1. Limitación de la muestra:** Respecto a las entrevistas, éstas fueron realizadas mediante una plataforma web de manera virtual, el cual impidió el abordaje presencial y la interrelación entre el entrevistador especialista y la investigadora tesista. Asimismo, en relación a las encuestas realizadas a los taxistas que usan los aplicativos móviles, la interacción fue breve en su mayoría por el tiempo corto que se tiene después del término del viaje, debido a que los taxistas inician otro nuevo viaje seguidamente.

**4.1.2. Limitación en mis variables:** Se tuvo dificultad para definir la variable ideal inicialmente, una que se ajuste a todo el sentido que enmarca la problemática que se desarrolló posteriormente.

**4.1.3. Limitación en la bibliografía:** Se tuvo algunas palabras las cuales no se encontraban en libros físicos, diccionarios jurídicos, ni en la web; por ello, es que se tuvo que disgregar el conjunto para buscar por separado y así lograr el sentido jurídico que se requería.

**4.1.4. Limitación de la coyuntura nacional e internacional:** Tal como es de conocimiento público, esta coyuntura de la Covid-19, nos ha traído consigo el confinamiento social, impidiéndome salir a oficinas y lugares laborales para recolectar mayor información, por lo que se tuvo que acceder a las plataformas virtuales para esperar por la aceptación de cita virtual para la realización de entrevistas dependiendo del tiempo limitado de cada experto ya sea nacional como internacional.

**4.1.5. Limitación en el tiempo:** No es ajeno para nadie que la virtualidad trajo consigo un recargado trabajo en casa, pese a que el horario que se establecía era el de oficina, no se consideraba las múltiples laborales que se adicionaban al traer el trabajo a casa, porque pasar del horario de oficina en donde cuenta tu hora de ingreso, almuerzo, salida a tener todo ese horario dentro de ella; por ello, fue algo complicado concretar un horario con los expertos, entendiendo consigo la responsabilidad laboral de cada uno, el tiempo de ocio, el tiempo para su familia y el poco tiempo que se podía dedicar a una entrevista.

**4.1.6. Limitación personal:** En el transcurso de la realización de la tesis se ha presentado uno que otro inconveniente posterior a la entrega del bachiller, sin olvidar la larga temporada donde la coyuntura internacional de la covid-19 trajo consigo el aislamiento social, miedo, preocupación, carga laboral y nuevas responsabilidades, aplazando la realización de la tesis por el tiempo limitado y corto que jugaba en contra. Sin embargo, ello no impidió que se culmine con la tesis. Por otro lado, el no haber jurisprudencia nacional, y el no contar aún con casos en materia laboral en nuestro país respecto al tema de investigación, nos hemos ceñimos a la jurisprudencia y casos prácticos internacionales.

## 4.2. Discusiones de los resultados

El presente capítulo tiene por objetivo llevar a cabo un adecuado planteamiento sobre la discusión de los resultados obtenidos, así como su interpretación con los estudios previos de tesis y trabajos de investigación nacionales y extranjeros, y el estudio de las bases teóricas.

### 4.2.1. Respecto al objetivo e hipótesis general

**OG:** Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

**HG:** La falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

A partir de los hallazgos encontrados, los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a abogados expertos se ha llegado a demostrar que a través del fenómeno económico del *sharing economy* bajo el uso de la plataforma digital de los aplicativos móviles de las marcas más reconocidas actúan en el mercado como un mecanismo de organización cuando el conductor presta el servicio de transporte, situación que genera una falta de reconocimiento de vínculo laboral sobre todo cuando dichos conductores realizan el trabajo de forma permanente como ocurre en el caso de los taxistas por aplicativo.

Sobre la base de dichos resultados y partiendo de los antecedentes de investigación, la postura anterior expuesta coincide con López (2020) al manifestar que uno de los



indicios de laboralidad que se encuentran dentro del elemento de subordinación o dependencia se refiere a la inserción del prestador de servicios en la organización, es decir en la plataforma y una vez esto suceda se debe estudiar el lugar de trabajo, el modo que se lleva a cabo el trabajo, el medio en el que se ejecuta el mismo y el horario de dicha prestación; del mismo modo para Fajardo (2020) refiere que cuando el trabajador no puede decidir libremente como organizar su propio negocio, elegir clientes o fijar las tarifas por los servicios prestados e incluye sobre el hecho de poder elegir los días y los horarios de trabajo, como en el caso de los aplicativos de taxi, no excluye una relación laboral subordinada, toda vez que desde que el conductor se conecta a la plataforma de termina incorporándose a un servicio organizado por la empresa.

Al igual que en los antecedentes de investigación, esta postura tiene concordancia con lo indicado en las bases teóricas cuando Bustamante (2019) afirma que como parte del elemento de la subordinación se encuentra el poder de organización del empleador, el cual consiste en que el trabajador se encuentra a disposición de la estructura empresarial, en este caso el de la plataforma a sus instrucciones, directrices indicadas con posibles consecuencias en caso de su incumplimiento, el constituye a su vez parte de un régimen disciplinario.

Sin embargo, adoptando una postura distinta Macedo (2021) 1 en su opinión señala que el trabajador de una aplicación digital no se encuentra sujeto a subordinación legal, sino más bien se encuentran dentro de la categoría de trabajadores autónomos

económicamente dependientes garantizándose los derechos básicos previstos en la carta magna de cada país.

Por todo lo expuesto, se demuestra que la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* se evidencia de forma plena no por la presencia directa del elemento de la subordinación, sino de forma indirecta a través de la existencia de un mecanismo de organización por parte de las empresas de aplicativos móviles de transporte cuyos conductores o taxistas prestan sus servicios de forma permanente y continua.

#### **4.2.2. Respecto al primer objetivo e hipótesis específico**

**OE1:** Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.

**HE1:** La falta de reconocimiento del vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* a partir de los indicios de laboralidad.

A partir de los hallazgos encontrados de los resultados obtenidos de los entrevistados se ha demostrado la existencia de determinados indicios de laboralidad tales como la prohibición que la plataforma impone al conductor respecto a la delegación de la prestación del servicio de taxi por aplicativo hacia un tercero. Al respecto, esta posición coincide con Fajardo (2020) cuando refiere que en cuanto al elemento de la prestación personal de servicios regulado en la legislación laboral colombiana el trabajador deberá de cumplir con sus labores contratadas personalmente, prohibiéndose la delegación de responsabilidades a otros; del mismo modo para López (2020) parte de su hipótesis de que

a través de este tipo de servicios estamos frente a un tipo de relación de carácter personalísimo, prohibiéndose que el conductor sea sustituido por otra persona ya que dicho carácter personal del conductor constituye una garantía para el cliente quien es la persona que contrata el servicio.

Sin embargo, sobre la base de estos resultados obtenidos Varela (2022) la contradice concluyendo que por el hecho de que una de las condiciones sea que la actividad se realice de manera personal no significa que nos encontramos en una relación laboral, puesto que no hay que perder de vista el tipo de modelo de negocio como ocurre para el caso del transporte de pasajeros.

Al respecto, de lo descrito en las bases teóricas Todolí (2017) rebate la postura anterior expuesta al mencionar que el carácter personal en la prestación de servicios aplicado al ámbito de las aplicaciones móviles se encuentra presente cuando por ejemplo en el caso de la plataforma de UBER le “informa” al conductor la prohibición de ceder su cuenta a favor de un tercero a fin de que pueda prestar el servicio.

Por otro lado, a la manifestación del poder de control y vigilancia permanente hacia el conductor a partir del sistema de geolocalización que se encuentra integrado a la plataforma constituye como un nuevo indicio de laboralidad. Al respecto, esta posición coincide con Gorelli (2019) cuando en referencia a lo resuelto en la sentencia del Tribunal Supremo de California de 30 de abril de 2018 señaló que es la empresa que especifica a través de la plataforma los servicios a realizar por los conductores, utilizándose sistemas de rastreo y de geolocalización; asimismo de la misma forma esta postura resulta

coincidente con la posición de Ángeles (2022) en la entrevista afirmó que definitivamente constituye un claro indicio de subordinación puesto que en sustento a su experiencia nunca había visto un sistema de localización donde se le requiera de manera continuada la ubicación, verificándose de esta manera la fiscalización por parte de la plataforma, comportándose como un empleador.

No obstante, sobre la base de dichos resultados Varela (2022) en una de las preguntas formuladas refirió que no necesariamente la geolocalización debe entenderse como parte de la subordinación, sino como parte de la naturaleza del servicio que ofrece la plataforma, ello a fin de brindar seguridad a favor de los clientes y al conductor.

Asimismo, se ha considerado como indicio de laboralidad el hecho de las desactivaciones temporales y en algunos casos hasta permanentes, medidas aplicables por parte de la plataforma digital como consecuencia de las cancelaciones de viajes generadas por el propio conductor. Al respecto, esta posición coincide con lo expuesto en la sentencia dictada en el proceso 0011359-34.2016.5.03.0112 emitida por el Tribunal de Brasil cuando sostuvo que en el desarrollo del proceso se llegó a comprobar que Uber bloqueaba a modo de sanción el acceso a las cuentas cuando detectaba que el conductor permanecía inactivo, manifestándose de esta manera el elemento de la subordinación, a su vez con las calificaciones que los usuarios ejercían respecto al servicio brindado por dicho conductor luego de cada viaje; del mismo modo esta postura jurisprudencial encuentra su semejanza con lo resuelto en la Sentencia recaída en el Caso N.º 2202551/2015 en el Reino Unido, cuando argumenta que Uber utiliza un tipo de lenguaje engañoso en sus términos y

condiciones cuando disfraza el despido por el término de desactivación o contratación por colaboración.

Sin embargo, en un caso sucedido en Francia, *Conseil e Prud'hommes* de Paris, 29-01-18 (Florián Menard vs. SAS Uber France) se resolvió el no reconocimiento de una relación laboral partiendo del argumento de que no hay evidencia de un control de horario de trabajo de los conductores toda vez que estos no están obligados a una duración de conexión determinada, sino más bien se encontraba con la plena libertad de conectar y desconectarse cuando quisiera. Asimismo, una resolución proveniente de la *Fair Work Commission* de Australia de fecha 21 de diciembre de 2017 consideró que la relación entre Uber y sus conductores no era laboral puesto que se trataba de trabajadores autónomos. Posición que es discutida por el Caso N.º 2202551/2015 de fecha 28 de octubre de 2016 emitida por la Corte Laboral de Reino Unido donde sostuvo su argumentación a partir de los tradicionales indicios de laboralidad y de los nuevos indicios de laboralidad originadas estas últimas de las nuevas formas de actuación en el mercado laboral como son la presencia de una marca ajena a los conductores, la reserva unilateral de los términos y condiciones (si acuerdo previo con el empleador) y la ausencia de crecimiento o línea de carrera, entre otros aspectos relevantes a resaltar.

De otro lado, sobre la consideración de la marca como herramienta de trabajo proveniente del nivel de confiabilidad que el signo distintivo del aplicativo móvil genera a favor de los usuarios para la toma de decisión de contratar el servicio de transporte a través de dicha plataforma digital. Al respecto, esta posición coincide con Mercado (2019) al

manifestar que el nivel de confiabilidad o relación de confianza con el cliente fue una de las apuestas de las marcas reconocidas dueñas de estas de plataformas colaborativas debido a la anulabilidad del rol intermediario tradicional donde solía existir una comunicación directa entre la oferta y demanda; asimismo, Guadagno (2021) sostuvo que una de las diferencias esenciales entre el servicio de taxi tradicional y la marca de Uber es que en el primer caso el automóvil está destinado únicamente para el transporte de pasajeros de un punto a otro sin embargo en el caso de Uber es que la propia marca se suele considerar como una herramienta de trabajo remunerado puesto que le permite al conductor obtener ingresos a partir de la explotación de la marca.

Continuando con la misma postura esbozada Ávalos (2022) refiere que el hecho de portar la marca de la empresa constituye un indicio importante de laboralidad como ocurre en el caso de Uber en el que lo hace por es a partir de su marca que va a obtener mayores ingresos.

No obstante, la anterior posición es discutida por Gorelli (2022) cuando señala que la marca no podría ser considerada como una herramienta de trabajo toda vez que este concepto implicaría necesariamente que es útil para el desarrollo de la actividad, sin embargo enfocándose esta situación desde otro punto de vista, el uso de la marca o el desarrollo de la prestación del servicio bajo una determinada marca por parte del conductor, denota la existencia de un indicio de ajenidad como es la ajenidad (trabajo por cuenta ajena) puesto que el conductor se encuentra sometido a los criterios y condiciones de la marca lo cual implica que la empresa dueña de la marca sea –lógicamente– quien se encargue de

organizar la prestación de trabajo. Esta postura concuerda con Ulloa (2022) cuando complementa que es la ajenidad del mercado lo que constituye un elemento que definitivamente se acerca al giro del negocio ya que el usuario o cliente del taxi por aplicativo no le importa (*prima facie*) quien es el conductor concretamente ya que el usuario contrata directamente con la marca puesto que los efectos jurídicos serán reclamados directamente a la marca y no necesariamente al conductor.

Finalmente, en cuanto a la demostración de la flexibilidad laboral como indicio de laboralidad puesto que se le otorga al conductor de elegir su propio horario de trabajo durante la prestación del servicio por aplicativo.

A partir del desarrollo de las bases teóricas se puede apreciar que en lo referido a la flexibilidad laboral vinculado al horario de trabajo Bustamante (2019) comenta que la ausencia de horario no puede ser determinante para concluir que no existe una relación laboral y tampoco suficiente y por lo tanto sea excluible de una protección del derecho del trabajo a favor de la persona. Al respecto, esta posición coincide con lo expuesto por Vallecillo (2017) cuando señala que hoy en día la flexibilización se encuentra presente en la denominada dependencia laboral entendiéndose ahora como no como una absoluta subordinación, sino más bien como parte de la facultad de dirección y disciplinario de la empresa, de tal manera que la protección laboral alcanza inclusive a aquellas personas que trabajan con o sin sujeción a un horario o jornada de trabajo establecida, siempre y cuando la persona desarrolle sus actividades dentro del marco de una organización empresarial.

Esta postura es concordante con Porto (2019) que a modo de reflexión señala que en el caso este tipo de flexibilidad laboral resulte ser considerada como un indicio de laboralidad será necesario revisar nuestra normativa laboral con el fin de flexibilizarlas puesto que no podemos hablar de una economía digital si nuestro país cuenta con una escasa flexibilidad laboral.

Sin embargo, esta posición es contradicha por Miranda (2018) cuando enfoca el término de la flexibilidad desde una perspectiva absolutamente distinta, es decir, como una nueva forma de trabajo moderno, el cual únicamente es empleado para las personas que ya cuentan con un empleo formal y desean incrementar sus ganancias complementándose con otras actividades sin la necesidad de recibir la presión de algún jefe inmediato ni encontrarse sujetos a un horario establecido a favor de una empresa, señalando además la importancia de legislar la adaptación de dicha modernidad sin que ello implique desnaturalizar ni mucho menos la presencia de un supuesto de indicio de laboralidad.

Por todo lo expresado, se demuestra que la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona significativamente con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*, pues se interpreta que (i) la prohibición por parte de la empresa dueña de la plataforma digital respecto a la sustitución de la prestación del servicio del conductor a otra persona; (ii) la presencia de fiscalización a través de los sistemas de geolocalización y rastreo; (iii) el poder sancionatorio de la empresa de taxis por aplicativo relacionados con las desactivaciones temporales y permanentes como consecuencia del incumplimiento de determinadas condiciones establecidas inicialmente; iv) la consideración de la marca como



herramienta de trabajo derivado del nivel de confiabilidad; v) la presencia de flexibilidad laboral relativo a la ausencia de un horario de trabajo establecido.

#### **4.2.3. Respecto al segundo objetivo e hipótesis específico**

**OE2:** Demostrar que la huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

**HE2:** La huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

A partir de los hallazgos encontrados de las entrevistas realizadas a los abogados expertos se ha demostrado de la existencia de precarización laboral como consecuencia de una evidente huida del derecho del trabajo hacia los conductores que son denominados falsos autónomos como consecuencia en el desarrollo en este tipo de actividad productiva.

Sin embargo, sobre la base de estos resultados obtenidos una resolución proveniente de la *Fair Commission* de Australia de fecha 21 de diciembre de 2017 la contradice concluyendo que la relación entre Uber y sus conductores no es laboral, sino que se trata de trabajadores autónomos debido a que Uber o en general este tipo de plataformas digitales aportan únicamente el software de intermediación demostrándose de esta manera que la única relación creada solo es entre el trabajador autónomo y el usuario que contrata el servicio de transporte.

Al respecto, esta posición coincide con Franco (2018) rebate esta postura cuando pone en manifiesto la situación de inferioridad y precariedad del trabajador que desarrolla

sus actividades en estas plataformas digitales, viéndose mermados sus derechos laborales sobre todo cuando prestan sus servicios por cuenta ajena en favor del empresario o dueño de la plataforma digital cuyo sistema ha sido diseñado para que la persona cuente con una supuesta libertad de horario, sin embargo se observa en la realidad que muchos de estos conductores terminan excediendo los límites de una jornada laboral ordinaria, llegando a laborar hasta por doce horas continuas, desembocando esta situación en un empleo precario. Asimismo, esta posición coincide claramente con la definición contenida en la Directiva (UE) 2019/1152 de la Unión Europea de fecha 20 de junio de 2019 donde se determina que el falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona declarada como tal (trabajador autónomo) se llega a descubrir el cumplimiento de condiciones de una relación laboral con el fin de huir de determinadas obligaciones jurídicas y en ese sentido la existencia de un vínculo laboral sobre la base de hechos relativos al trabajo observados en la realidad.

Asimismo, cabe indicar que de la encuesta realizada a los conductores por aplicativo el 97 por ciento del total de los conductores se consideran trabajadores dependientes de la aplicación digital porque la utilizan más de 8 horas para lograr sustentar el ingreso del día.

Por todo lo expuesto, entonces se demuestra la existencia de correlación entre la huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*, pues de la comparación interpretativa de los entrevistados expertos con los autores esbozados en las bases teóricas, se obtiene como

corolario que en el desarrollo de la prestación de servicios de transporte de pasajeros por aplicativos móviles llevado a cabo por este tipo de taxistas, denominados como falsos autónomos debido a la existencia de una relación laboral con la empresa propietaria de este tipo de plataformas digitales, quienes a la fecha continúan encontrándose en un estado de huida del derecho del trabajo, precarizando de esta manera una adecuada protección jurídica a favor de dichos conductores.

#### **4.2.4. Respecto al tercer objetivo e hipótesis específico**

**OE3:** Demostrar la relación entre los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral.

**HE3:** La necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*.

A partir de los hallazgos encontrados de los resultados obtenidos por parte de los entrevistados se ha demostrado la imperativa necesidad de otorgar una protección jurídica dentro del marco del derecho del trabajo, exclusivamente a favor de los conductores taxistas que tienen como único medio de trabajo la prestación del servicio de taxi por aplicativo. Al respecto, esta posición coincide con Solís (2020), donde concluye que mediante la identificación de los elementos de un vínculo laboral de la prestación de servicios de los conductores no será suficiente si no existe una normativa que regule determinados hechos en la que se enfrentan los taxistas por aplicativo.

Por su parte, López (2020) indica que en el trabajo colaborativo hay algunas figuras que se acoplan mejor que otras, pero que al final ninguna relación engloba y adopta todas

las características y especialidades; es por ello que considera la oportunidad que hay a nivel legislativo para establecer una regulación que resuelva los conflictos y que ello no debería desaprovecharse.

De la posición que tiene el autor antes mencionado respecto a establecer una regulación, Fajardo (2020), acota que se debe tramitar alguna norma expresa que regule con similitud al ordenamiento laboral y de la seguridad social, ya sea con criterio proteccionista, la cual ampara a todas las personas que realicen esta actividad o con el criterio poco proteccionista que solamente vela por los conductores que obtengan ingresos exclusivos de la actividad. Por otro lado, Valga (2020), menciona en su investigación que la convocatoria a una mesa de trabajo del Ministerio de Trabajo sobre a cómo proceder normativamente ante esta situación originada a raíz de los debates sobre los derechos labores de los trabajadores motorizados de delivery quienes realizaron una protesta sobre sus derechos laborales.

En posición contraria, se puede apreciar la de Avalos (2022), quien no considera necesaria la regulación, debido a que sostiene como prioridad la posibilidad de darles derechos a los conductores de taxi por aplicativo para no alinearse a los extremos, cuyo efecto sería negativo respecto a su experiencia porque expresa que ser muy rígidos en la legislación, implicaría que no funcione como ha pasado en otros países donde las empresas han cerrado para irse a otros países donde sí se les permita continuar con la modalidad de negocio, tal es el caso de Glovo, la cual no existe ya hoy en día en nuestro país y es reemplazada por Pedidos Ya.

En la misma línea contraria Granados (2020), discute que debe asentarse no sobre si hay una relación laboral o si las plataformas deberían contratar contractualmente a los conductores que usan el aplicativo digital, sino a las riquezas que estas plataformas generan en el país, y qué tan dispuestas están a cancelar los impuestos y no en el lado laboral directamente.

Por otro lado, es importante mencionar que de la encuesta realizada a los conductores por aplicativo el total de ellos consideraron necesaria la regulación del reconocimiento del vínculo laboral con los dueños de las plataformas digitales para que no estén desprotegidos jurídico laboral y socialmente.

Por último, una acertada opinión respecto a la necesidad imperativa de otorgar protección jurídica a los taxistas por aplicativo está la de Gorelli (2022), quien neutralmente expresa que si los conductores están en una cuestión de trabajo subordinado, no habría dificultad alguna de regular dicha prestación; sin embargo, considera no ser necesaria esta regulación específica, porque bastaría con que el tribunal supremo considerase que son trabajadores los conductores de taxi por aplicativo para aplicárseles el derecho de trabajo directamente.

Por lo tanto, existe una relación significativa entre la necesidad de regular en nuestro país el reconocimiento de vínculo laboral con los taxistas quienes tiene como único medio de trabajo el aplicativo digital en el *sharing economy*, pues permite que estos taxistas tengan reconocimiento legal para la realización del reconocimiento del vínculo laboral se

otorgue a estos taxistas y puedan gozar de derechos y el amparo de la legislación laboral peruana.

### 4.3. Implicancias

Las implicancias o también conocidas por otros como las implicaciones que se va desarrollar en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

**4.3.1. Implicancia metodológica:** Se puede apreciar que el estudio investigativo realizado de manera jurisprudencial, doctrinal, tesis y artículos, ha permitido el aterrizaje de un análisis coherente respecto a la problemática que se tiene en nuestro país referente al tema de la falta de reconocimiento del vínculo laboral de los taxistas por aplicativo, incrementando así la iniciativa a próximas investigaciones futuras como también al apoyo de una regulación necesaria para este colectivo de personas que realizan la prestación de servicio de transporte por aplicativo en nuestro país.

**4.3.2. Implicancia social:** Se puede apreciar que el aporte de la investigación será beneficiosa para las futuras investigaciones de las problemáticas que surgirán a lo largo de otras investigaciones, así como la concientización a la población sobre la economía colaborativa que forma parte recurrente de la vida diaria, como al uso de las nuevas tecnologías que van de la mano con las nuevas modalidades de trabajo que puedan ir apareciendo, además de dar a conocer que esta problemática no solo está siendo visualizada en nuestro país sino que los legisladores de otros países están abordando la manera más beneficiosa para que el prestador del servicio pueda tener mejores oportunidades salariales

y beneficios sociales respecto a esta nueva modalidad laboral que es una apertura a futuras modalidades que se puedan presentar.

**4.3.3. Implicancia teórica:** Se puede apreciar que la aportación que trae consigo esta investigación será beneficiosa a las diferentes áreas del derecho, entendiendo que esta nueva modalidad de trabajo desencadena inconvenientes no solo en el ámbito laboral, asimismo ayudará con el aporte de la jurisprudencia internacional a los legisladores nacionales para revisar una mejor posibilidad en el aporte de la regulación del derecho laboral sobre los taxistas por aplicativo móvil que es una problemática necesaria para evitar la continuación en la desprotección jurídica y social en la que se encuentran actualmente y que no hizo más que evidenciar el vacío legal en la que están expuestos.

**4.3.4. Implicancia práctica:** finalmente referente a esta implicancia se puede apreciar el gran aporte que la presente investigación trae consigo y que tendrá respecto a las iniciativas de regulación que ya existen frente a esta problemática que no es ajena a los diferentes ámbitos del derecho como ya lo había indicado anteriormente pero que en referencia a la modalidad de trabajado respecto al uso de las nuevas tecnologías a la par de la economía colaborativa nos abre un abanico de posibilidades a nuevas formas de trabajo, teniendo en cuenta que la ciencia y la tecnología avanza a pasos acelerados y pues el derecho debe de ir de la mano.

#### 4.4. Conclusiones

Por todo lo expuesto en el presente trabajo de investigación, se llegó a la conclusión general que la relación entre la falta del reconocimiento del vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* sí se evidencia puesto que las plataformas digitales de transporte se amparan en la EC a fin de evitar una vinculación laboral frente a sus conductores generando una precarización del derecho del trabajo, no obstante se ha demostrado que las empresas dueñas estos aplicativos vienen actuando indirectamente como mecanismo de organización, entre otros elementos importantes tales como la presencia de indicios de laboralidad justificando de manera objetiva que los taxistas por aplicativo sean cada vez considerados como falsos autónomos.

Los resultados de la investigación también inciden a partir de los indicios de laboralidad en tanto que se ha demostrado la presencia de indicios tradicionales y nuevos de laboralidad, tales como las prohibiciones por parte de la compañía dueña de la plataforma, el diseño de un sistema de geolocalización como forma de fiscalización, las medidas aplicables como consecuencia de una conducta contraria a las condiciones establecidas unilateralmente por parte de la plataforma, la consideración de la marca como herramienta de trabajo para el taxista por aplicativo que presta dicho servicio de manera permanente, esto es por el nivel de confiabilidad que dicha marca genera sobre los pasajeros y finalmente la libertad de elegir el horario de trabajo del conductor cuya que no hace más que demostrar la presencia de una flexibilidad laboral.



Los resultados también afirman que la huida del derecho del trabajo se relaciona con la falta de reconocimiento de vínculo laboral con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* puesto que la presencia de indicios de laboralidad en los servicios de transporte de pasajeros prestados por este tipo de conductores por aplicativo, considerándose como falsos autónomos, demostrando la existencia una relación laboral encubierta por una supuesta intermediación, generando como consecuencia la huida del derecho del trabajo y por ende una precarización en la protección de derechos de carácter sociolaborales en perjuicio de estos tipos de taxistas.

Los resultados reafirman la conexión entre los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral debido a que los fuertes indicios de laboralidad en el desempeño de la actividad de transporte ha dejado en descubierto la precariedad que esta genera también en nuestro país los taxistas que utilizan estas plataformas conectados durante largos períodos de tiempo, desprotegiéndoles a nivel jurídico, asimismo corroborándose a partir de los resultados de esta investigación una postura altamente mayoritaria a favor de una regulación nacional para que se les otorgue los derechos que les corresponde al presentar indicios claros de laboralidad como la prestación personal de trabajo, la dirección y la supervisión del trabajo las cuales se evidencian dentro de la subordinación, sin dejar de lado la retribución económica que tienen por la actividad realizada, afirmándose así también la necesidad de captar la atención del legislador frente a esta problemática que se viene acrecentando con el avance tecnológico y las nuevas formas de realizar estas actividades de trabajo.

#### 4.5. Recomendaciones

Al corroborarse que la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el *sharing economy*, se recomienda principalmente que la autoridad administrativa de trabajo establezca la fomentación sobre la utilidad e importancia de las plataformas digitales como una de las fuentes de empleo más modernas de las cuales acceden la gran mayoría de personas con el fin de satisfacer de sus necesidades básicas, tal y como ocurre para el caso de los taxistas de transporte de pasajeros por aplicativo, pues para la OIT señala que el tipo de relación que existe entre este tipo de prestadores de servicios es de índole laboral.

Respecto a los indicios de laboralidad tradicionales dispuestos por la OIT, si bien estas fueron adecuadas a las legislaciones de cada país miembro, como por ejemplo de acuerdo con establecido en el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497 en el caso de nuestro país; así también, se recomienda que los países, como el nuestro, deben acoger determinados criterios relacionados con los nuevos indicios o rasgos de laboralidad que se vienen materializando en la prestación de servicios de transporte mediante plataformas digitales, debiendo operar estos nuevos indicios de laboralidad de la mano con el principio de primacía de la realidad, todo ello con el fin de reconocer una relación laboral frente a determinadas circunstancias donde se pretendan aparentar ambigüedades o encubrimientos por parte de este tipos de compañías que aprovechan el fenómeno de la EC como parte de su giro de negocio que no hacen más que manifestar una huida del derecho del trabajo.

Respecto a la huida del derecho del trabajo como consecuencia de la falta de reconocimiento de vínculo laboral de los taxistas por aplicativo en la EC también sería recomendable analizar la presencia de los requisitos de subordinación y ajenidad en la contratación o afiliación del conductor en la plataforma digital y en ese sentido sea calificado como empleado, toda vez que dejarlos bajo la consideración de trabajadores autónomos no solo amenaza sino también flagela los derechos fundamentales, siendo esta una de las razones principales por las cuales se tendrá que replantear la forma de como se ve el derecho del trabajo como rama de la ciencia jurídica en cada país ya sea que presten servicios a través de las plataformas digitales o no.

Respecto a la regulación nacional se recomienda mejorar las propuestas legislativas relacionados con el tema de la presente investigación, debiendo tomar a bien los indicios de laboralidad tradicionales y los nuevos indicios con el fin de establecer una adecuada protección del derecho del trabajo en materia sociolaboral, sobre todo tomando en cuenta a los conductores que prestan sus servicios a través del aplicativo en parmente y continua, pues dependen económicamente de los ingresos.

A modo de recomendación complementaria, considero que para poder legislar una normativa en nuestro país deba tomarse en cuenta la reciente ley N° 21.431 publicada en Chile que establece la regulación de un contrato de trabajo a los conductores que prestan sus servicios a través de las plataformas digitales de transporte. Asimismo, entender que un país de América Latina, promulgara una ley que trate de dar soluciones a la problemática mundial escondida en la economía colaborativa, es un gran primer paso que acercará la

idea de que en un tiempo no muy distante se logre el reconocimiento de la relación laboral entre estos y pueda existir una regulación especial para esta modalidad de trabajo.

## REFERENCIAS

- Agencia EFE. La Justicia brasileña dice que un chófer de Uber no es empleado de la empresa, (Brasilia, 05 de febrero del 2020). <https://www.efe.com/efe/america/economia/la-justicia-brasilena-dice-que-un-chofer-de-uber-no-es-empleado-empresa/20000011-4166954>
- Alba Chaves. (09 de octubre de 2020). Historia de Uber: nacimiento, crecimiento... y crisis de la app que revolucionó la movilidad urbana. *Marketing4Commerce*. <https://marketing4ecommerce.net/historia-de-uber-como-se-creo/>
- Arias Gonzales, J.L., Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Armas C. (2016). *El Negocio de las “Apps” de Taxis y la Economía Colaborativa: ¿Relaciones No Laborales o Laborales, Según los términos Contractuales que lo Sustentan (Caso Perú)?* Neumann Business Review, 2(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8181108>
- Ayala. V.M. Diccionario Jurídico y Social. 07 de abril del 2018. <https://diccionario.leyderecho.org/vinculo-laboral/>
- Azuara, O., Carmona Silva, L., Rodriguez Tapia, C. (15 de setiembre de 2022). La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región? *BID mejorando vidas*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>
- Baladán F., Hernández Varela, J. (2016). *Nuevas manifestaciones del relacionamiento laboral: E-recruiting, reputación digital, trabajo 3.0 y relaciones laborales en la EC*. XVI Simposio Argentino de Informática y Derecho (SID 2016) - JAIIO 45 (Tres de Febrero, 2016). Argentina,

septiembre 2016. Repositorio Institucional de la UNILP.  
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/58264>

Barragán Codina, J.N., Guerra Rodríguez, P., Villalpando Cadena, P., Segura Torres, I.A. y Sandoval Oyervides, P. (2017). Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. 12(3), p101-123.<https://bibliotecaupn.elogim.com/auth-meta/login.php?url=https://ebSCO.bibliotecaupn.elogim.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=fua&AN=127319749&lang=es&site=ehost-live>

Blajan Gravis, R.L. (2019). Las relaciones laborales dentro de la economía colaborativa, breve alusión a la seguridad social. *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*. N°. 15, 2019, págs. 194-217.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468240>

Bocanegra Diez, T. (2018). *Economía Colaborativa y Orientación al Mercado en el siglo XXI: Valoración de la Orientación al Mercado de Uber* [Tesis de Licenciatura, Universidad del País Vasco].<http://hdl.handle.net/10810/31264>

Borjas. (27 de diciembre del 2019). ¿De dónde es DiDi y cómo comenzó su historia? *Mira Cómo se Hace*. <https://miracomosehace.com/didi-historia/>

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*.  
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-04.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. [https://www.spttss.org.pe/articulos\\_laborem/nuevas-formas-de-trabajo-e-indicios-de-laboralidad-a-proposito-del-trabajo-personal-prestado-a-traves-de-las-plataformas-digitales/](https://www.spttss.org.pe/articulos_laborem/nuevas-formas-de-trabajo-e-indicios-de-laboralidad-a-proposito-del-trabajo-personal-prestado-a-traves-de-las-plataformas-digitales/)

Bustamante García, M. (2019). *Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos modernos*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia] <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76849>

Chavero, I. (2018). *La implementación de modelos de negocios basados en los postulados de la Economía Colaborativa: el caso de UBER en la Ciudad de Buenos Aires*. [Tesis de Maestría en Negocios y Tecnología, Universidad de San Andrés, Escuela de Negocios]. <http://hdl.handle.net/10908/16133>

Chaves, A. (09 de octubre de 2020). Historia de Uber: nacimiento, crecimiento y crisis de la app que revolucionó la movilidad urbana. *Marketing4Commerce*. <https://marketing4commerce.net/historia-de-uber-como-se-creo/>

Córdova Ticona, H. (2019). *Economía colaborativa: ¿Transformará la sociedad?* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/628069>

Cornejo Heredia, K.J. (marzo, 2021). ¿Existe relación laboral en los aplicativos de taxis? *Revista Institucional*. Colegio de Contares Públicos de Arequipa. [https://issuu.com/abel\\_hv/docs/marzo\\_2021/s/12139916#:~:text=No%20reconocimiento%20de%20una%20relaci%C3%B3n%20laboral&text=SAS%20Uber%20France%3A%20Se%20niega,o%20duraci%C3%B3n%20de%20la%20conexi%C3%B3n%E2%80%9D](https://issuu.com/abel_hv/docs/marzo_2021/s/12139916#:~:text=No%20reconocimiento%20de%20una%20relaci%C3%B3n%20laboral&text=SAS%20Uber%20France%3A%20Se%20niega,o%20duraci%C3%B3n%20de%20la%20conexi%C3%B3n%E2%80%9D).

Corte de Casación. Sala Social del Tribunal de Casación. Sentencia n°374, 04 de marzo de 2020.

<https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/1f3f2d3ac73f05ffe6ddb62c57fda815>

Cortés Gonzales, J. Álvarez Cisneros, S.C. (2017). Manual de redacción de tesis jurídicas. Primera Edición.

<http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2018/000292104/000292104.pdf>

Decreto ley N°5452/43 Art. 3 de 1943. [Presidencia de la República, Subjefe de Asuntos Jurídicos de la Casa Civil]. Consolidación de la ley de Trabajo de Brasil.

Del Campo Jiménez, M. (12 de marzo de 2018). Nueva sentencia a favor de Uber: para los tribunales australianos no existe relación laboral. *ECIJA*. <https://ecija.com/nueva-sentencia-a-favor-de-uber-para-los-tribunales-australianos-no-existe-relacion-laboral/>

Diario As. (28 de junio 2022). La Nueva ley de Uber: Cuándo entra en vigencia, de qué se trata y qué debes saber. *Diario As.* <https://chile.as.com/actualidad/nueva-ley-de-uber-cuando-entra-en-vigencia-de-que-se-trata-y-que-debes-saber-n/>

Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. 20 de junio de 2019. DOUE-L-2019-81159. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

DS N° 003-97-TR [presidente de la República] - Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo de 1997.

ECIJA (12 de marzo 2018). *Nueva Sentencia a favor de UBER: para los Tribunales australianos no existe relación laboral.* <https://ecija.com/nueva-sentencia-a-favor-de-uber-para-los-tribunales-australianos-no-existe-relacion-laboral/>



El Observador. Economía y Empresas. Economía Colaborativa. (Montevideo, 06 de febrero de 2020). Justicia de Brasil determina que conductores de Uber no son empleados de la empresa. <https://www.elobservador.com.uy/nota/justicia-de-brasil-determino-que-conductores-de-uber-no-son-empleados-de-la-empresa-2020261150>

Fajardo Mori, M. (2016). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (46), 333-340. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18855>

Fajardo Revelo, H. D. (2020). *Economía colaborativa o relación laboral entre Uber y sus conductores: los efectos de la plataforma digital en el contrato de trabajo*. Boletín Informativo CEI, 7(3), 21–26. Recuperado a partir de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2367>

Fernández Brignoni, H.(octubre,2019). El Primer caso Laboral de Uber en la Justicia Uruguaya: relación de trabajo en el servicio de transporte n.276.Catálogo en Línea. Universidad de Montevideo. Derecho Laboral. p.787-822.[https://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=notice\\_display&id=96306](https://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=notice_display&id=96306)

Franco Giralt, I.M. (2018). *Los Falsos Autónomos en las empresas de economía colaborativa*. [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Comillas]. <http://hdl.handle.net/11531/20089>

Gallardo Echenique, E.E. Calderón Sedano, C.A. (2017) Metodología de la Investigación: Manual Auto formativo Interactivo. Universidad Continental. Recuperado de Repositorio Institucional – Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>

- Giesecke Sara Lafosse, M.P. (2020). *Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales*. Universidad Mayor de San Marcos, DOI: 10.21142/DES-1202-2020-0023
- Giraldo Gonzáles, S.F., León Ocampo, L.C., Marengo Sierra, C.A., Moreno Restrepo, H.A. (2020). *Estimación del Impacto de la Economía Colaborativa en el Mercado Laboral Colombiano*. [Tesis de Licenciatura, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/9861>
- Gorelli Hernández, J. (12-14 de junio de 2019). Seminario Internacional El Futuro Derecho del Trabajo: Problemática y Prospectiva. [Sesión 02 del Seminario]. Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://educast.pucp.edu.pe/video/11485/seminario\\_internacional\\_el\\_futuro\\_del\\_derecho\\_del\\_trabajo\\_parte\\_02](https://educast.pucp.edu.pe/video/11485/seminario_internacional_el_futuro_del_derecho_del_trabajo_parte_02)
- Gorelli Hernández, J. (2019). Indicios de Laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline). *Revista de derecho social*. N° 86, 2019, 39-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7040353>
- Guadagno Balmaceda, F.N. (2021). *Trabajo colaborativo: un enfoque antropológico sobre la percepción del trabajo en Uber*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSAM. <http://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1678>
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, M.P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Editorial. McGrawHill / Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R. Mendoza Torres, C.P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. *Mc graw Hill educación*. Recuperado de Repositorio Digital Académico. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

- Huayta Sánchez, W.A., Sierra Rodríguez, C. (2020). *Modelos de negocio aplicados en las empresas de servicio de taxi: economías colaborativas vs modelos tradicionales en Perú en la actualidad*. [Tesis de grado, Pontificie Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18775>
- Jariam (12 de enero 2020). Cómo pedir un DiDi desde mi Pc o computadora. *Mira como se hace*. <https://miracomosehace.com/pedir-didi-desde-pc/>
- Jeniree (30 de noviembre de 2020). Cómo funciona y se usa InDriver conductor o pasajero, requisitos y formas de pago. *Descubre Cómo Hacerlo*. <https://descubrecomohacerlo.com/como-funciona-indriver-conductor-pasajero-requisitos-formas-pago/>
- López Roldán, M. (2020). *Impacto de la Economía Colaborativa en las Relaciones Laborales. El Derecho Comparado en la Materia*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia de Madrid]. <http://hdl.handle.net/11531/38723>
- Luciano de Azevedo, F.A. (2020). Revolución más de forma que de contenido: La huida del derecho del trabajo por medio de la economía colaborativa. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464142>
- Martín Grosz (16 de mayo de 2022). Como se usa InDriver, la nueva app tipo Uber que deja negociar el precio de cada viaje. *Diario Clarin Digital*. [https://www.clarin.com/servicios/usa-indriver-nueva-app-tipo-uber-deja-negociar-precio-viaje\\_0\\_TCUBV3f27G.html](https://www.clarin.com/servicios/usa-indriver-nueva-app-tipo-uber-deja-negociar-precio-viaje_0_TCUBV3f27G.html)
- Mercado Gonzales, C. M. (2017). *Crowdwork offline o Uber economy y su impacto en las relaciones laborales*. [Trabajo académico para obtener segunda especialidad, Pontificie Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10247>

- Mercado Gonzales, C. M. (2019). *El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales*. [Tesis de Maestría, Pontificie Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15399>
- Mercado Gonzales, C.M. (2019). El Sistema Uber y su impacto en las Relaciones Laborales. [Tesis para Doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://www.proquest.com/openview/3c0bd47306cc460e255446af1b06084c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Orellana Briones, P. (2016). LA NOCIÓN JURÍDICA DE LA TEORÍA DEL HAZ INDICIARIO DE LABORALIDAD A LA LUZ DE LA SIMULACIÓN Y DE LA APARIENCIA EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139943/La-noci%C3%B3n-jur%C3%ADdica-de-la-teor%C3%ADa-del-haz-indiciario-de-laboralidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. Recomendación N° 198 sobre la relación de trabajo. Artículo 13. 15 de julio de 2006.
- Peralta Prada, J. P., López Clavijo, J.M., Afanador Sánchez, M.H. (2019). *¿Cuál es el impacto de la Economía Colaborativa con el uso de Plataformas Digitales, en la regulación que contiene el Estatuto del Consumidor?* [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Recuperado de: <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/10267>
- Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría (08 de octubre 2018). *Legislación laboral para la economía colaborativa: ¿Cómo otorgar derechos sin perder flexibilidad?* <https://www.ppulegal.com/insights/prensa/legislacion-laboral-para-la-economia-colaborativa-como-otorgar-derechos-sin-perder-flexibilidad/>

- Pitarch Ibáñez, E. (2020). La huida del derecho del trabajo del (falso) trabajo autónomo: Situación actual. [Tesis de Maestría, Universidad de Jaume I]. <http://hdl.handle.net/10234/188988>
- Portal Beat (2022). <https://thebeat.co/pe/careers/>
- Porto Urrutia, J.M. (06 de junio de 2019). Flexibilidad Laboral y Tecnología. *Porto Legal*. <https://www.porto.legal/blog/flexibilidad-laboral-y-tecnologia/>
- Quintero Quintero, J.D. (2019). *Plataformas Digitales de Economía Colaborativa y su Impacto en el Mercado Tradicional de Servicios: Caso Uber Colombia*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/14019>
- Roldán, P.N. Tecnología, Enciclopedia. 21 de agosto del 2017. <https://economipedia.com/definiciones/tecnologia.html>
- Rueda Rodríguez, A.E. (s.f). La Sharing Economy. *Escuela Internacional de Doctorado en formación de la persona y mercado laboral. ADAPT-CQI*, Universidad de BÉrgamo. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2015/07/rueda\\_sharing\\_economy.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2015/07/rueda_sharing_economy.pdf)
- Silva Solano, C.V. (2020). Manifestaciones del Ius Variandi durante el trabajo remoto. Soluciones Laborales para el Sector privado. [https://www.munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones\\_Laborales\\_154\\_\(2\).pdf](https://www.munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_(2).pdf)
- Silva Solano, C.V. (2020). Manifestaciones del Ius Variandi durante el trabajo remoto. Soluciones Laborales para el Sector privado. (2). [https://www.munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones\\_Laborales\\_154\\_\(2\).pdf](https://www.munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_(2).pdf)
- Slee, T. (2016). *Lo tuyo es mío*. PenguinRandom House Grupo Editorial España. [Archivo PDF]. <file:///C:/Users/Mire/OneDrive%20-%20Universidad%20Privada%20del%2>

[0Norte/Desktop/TESIS%20-%20MIREYRA/LO%20USADO%20EN%20CONCEPTO%20DE%20EC/lo-tuyo-es-m%C3%ADo%20-%20TOM%20SLEE.pdf](#)

Solís Valenzuela, R. M. (2020). *La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63173?show=full&locale-attribute=es>

Teixeira, L. (04 de octubre de 2021). Autónomos económicamente dependientes: una norma para trabajadores por aplicación. *LexLatin*. <https://lexlatin.com/reportajes/repartidores-uber-rappi-autonomos-independientes>

Teixeira, L. (04 de octubre de 2021). Autónomos económicamente dependientes: una norma para trabajadores por aplicaciones. *LexLatin*. <https://lexlatin.com/reportajes/repartidores-uber-rappi-autonomos-independientes>

Todolí Signes, A (16 de junio del 2020). La Ley de California contra los Falsos autónomos: Artículo publicado en la Revista Trabajo y Derecho. Argumentos en Derecho Laboral. <https://adriantodoli.com/2020/06/16/la-ley-de-california-contra-los-falsos-autonomos-articulo-publicado-en-la-revista-trabajo-y-derecho/>

Todolí Signes, A. (09 de diciembre de 2021). Propuesta de Directiva Europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Comentario breve. *Argumentos en Derecho Laboral*. <https://adriantodoli.com/2021/12/09/propuesta-de-directiva-europea-sobre-el-trabajo-en-plataformas-digitales-comentario-breve/>

Todolí Signes, A. (23 de febrero del 2017). Tribunal de Brasil condena a UBER a reconocer derechos labores a sus conductores. Comentario a la Sentencia. Argumentos en Derecho.

Todolí Signes, A. (30 de septiembre de 2020). Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo. *Argumentos en Derecho Laboral*. <https://adriantodoli.com/2020/09/30/comentario-a-la-sentencia-del-tribunal-supremo-sobre-los-falsos-autonomos-en-glovo/>

Tribunal Constitucional. Pleno del Tribunal Constitucional. 03917-2012-PA/TC. 08 de julio del 2015.

Tribunal Constitucional. Pleno del Tribunal Constitucional. 04950-2014-PA/TC. 06 de marzo del 2018.

Tribunal Constitucional. Primera Sala del Tribunal Constitucional. EXP. N.º 00143-2011-PA/TC. 16 de mayo del 2011.

Tribunal Constitucional. Primera Sala del Tribunal Constitucional. 3479-2012-PA/TC. 20 de enero del 2014.

Tribunal Constitucional. Primera Sala Tribunal Constitucional. EXP. N.º 02102-2011-PA/TC. 04 de julio del 2011.

Tribunal Constitucional. Segunda Sala del Tribunal Constitucional. EXP. N.º 01193-2011-PA/TC. 10 de enero de 2012.

Tribunal Constitucional. Segunda Sala del Tribunal Constitucional. EXP. N.º 04601-2011-PA/TC. 22 de octubre del 2012.

Tribunal Constitucional. Segunda Sala del Tribunal Constitucional. 02509-2012-PA/TC. 28 de julio del 2012.

Tribunal Constitucional. Segunda Sala del Tribunal Constitucional. 03146-2012-PA/TC. 22 de octubre del 2012.

Tribunal Constitucional. Segunda Sala. Proceso. Exp. N° 01846-2005-Pa/TC.

María Isabel Paredes Taype; 20 de febrero de 2006.

Tribunal Constitucional. Segunda Sala. Proceso. Exp. N° 01846-2005-Pa/TC.

María Isabel Paredes Taype; 20 de febrero de 2006. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01846-2005-AA.pdf>

Tribunal Supremo. Sala Social Pleno. Sentencia núm. 805/2020. 25 de septiembre de

2020. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Valga Gutiérrez, A. A. (2020). *¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019)*. [Tesis de Licenciatura, Pontificie Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16790>

Vallecillo Gámez, M.R. (23 de marzo 2017). Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad. *Universidad de Jaén*. Recopilado de la Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS\\_548607/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548607/lang--es/index.htm)

Vega Córdova, E. (30 de octubre del 2021). ¿Qué es una plataforma digital y qué tipos existen?, *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/que-es-una-plataforma-digital-y-que-tipos-existen-noticia/?ref=gesr>



## ANEXOS

### Anexo N.º 1. Matriz de Consistencia Cualitativa de Diseño Descriptivo Correlacional

MATRIZ DE CONSISTENCIA - DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL			
TÍTULO: LOS TAXISTAS POR APLICATIVO EN EL <i>SHARING ECONOMY</i> Y LA FALTA DE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variable principal (PROBLEMA)
¿Cuál es la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> ?	<b>Demostrar la relación</b> entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> .	La falta de reconocimiento de vínculo laboral <b>se relaciona</b> con los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> .	<b>La falta de reconocimiento de vínculo laboral</b> 1. Indicios de laboralidad
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable específica: (CAUSA)
1. ¿La falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> a partir de los indicios de laboralidad?	1. Demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> a partir de los indicios de laboralidad.	1. La falta de reconocimiento del vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> a partir de los indicios de laboralidad.	<b>Taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i></b> 2. Huida del derecho del trabajo 3. Necesidad de su regulación en el Perú
2. ¿La huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> ?	2. Demostrar que la huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> .	2. La huida del derecho del trabajo en la falta de reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> .	
3. ¿Cuál es la relación entre los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral?	3. Demostrar la relación entre los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> y la necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral.	3. La necesidad de regular en el Perú el reconocimiento de vínculo laboral se relaciona con los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i> .	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N.º 2. Tabla de operacionalización de variables – Diseño Descriptivo

Tabla de operacionalización de variables - Diseño Descriptivo Correlacional				
TÍTULO: LOS TAXISTAS POR APLICATIVO EN EL SHARING ECONOMY Y LA FALTA DE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL				
Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
La falta de reconocimiento de vínculo laboral	El autor Vallecilla - Baena 2017 define la <b>relación laboral (contrato de trabajo)</b> como el vínculo jurídico que sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor.	Indicios de laboralidad	Características comunes en la relación laboral	1, 2, 3 y 4
			Identificación obligatoria	5
			La marca como medio de producción	6
			Influencia de la flexibilidad laboral	7
Los taxistas por aplicativo en el <i>sharing economy</i>	El autor Quintero (2019) define la <b>sharing economy</b> o <b>economía colaborativa</b> la facilidad que se tiene para acceder a bienes y servicios satisficiendo necesidades con la sola participación basada en la confianza otorgada por el usuario a la plataforma digital conectando así la oferta y demanda en tiempo real.	Huida del derecho del trabajo	La precariedad laboral en los falsos autónomos	8
		Necesidad de su regulación en el Perú	Único medio de trabajo	9

Fuente: Elaboración propia

### Anexo N.º 3. Cuestionario de encuestas realizadas a los Taxistas por aplicativo digital

---

#### CUESTIONARIO



Preguntas para Tesis - Los Taxistas por aplicativo en el sharing economy y la falta de reconocimiento de vínculo laboral

---

1. ¿A usted le resulta rentable si se dedica a prestar servicios de taxi hasta por ocho horas diarias a través del aplicativo digital de transporte? \*

Sí

No

2. ¿Consideras que el porcentaje de comisión que descuenta la plataforma por cada viaje realizado es justo? \*

Sí

No

3. ¿Has sentido que la plataforma te vigila o controla tus actividades de alguna manera por medio de su sistema de geolocalización? \*

Sí

\*\*\*

4. ¿Consideras justo que la plataforma deba sancionarle con la desactivación temporal por el solo hecho de rechazar o cancelar viajes? \*

Sí

No

---

5. ¿Sientes que formas parte de la empresa cuando la plataforma obliga a identificarte? \*

Sí

No

---

6. ¿Sientes que los usuarios acuden al servicio de taxi por aplicativo por el nivel de confiabilidad que le genera la marca (Uber, Beat, DiDi y otros similares)? \*

Sí

No

...

7. ¿Consideras un motivo suficiente el hecho de que la plataforma no te considere como trabajador solo porque usted no se encuentre sometido a un horario de trabajo rígido? \*

Sí

No

---

8. ¿Consideras que eres un trabajador dependiente a la empresa cuando prestas el servicio de taxi por el aplicativo móvil? \*

Sí

No

---

9. ¿El servicio de taxi que prestas a través de la plataforma digital constituye una fuente principal de ingresos para ti? \*

Sí

No

...

10. ¿Consideras que las personas (taxistas) que utilizan la plataforma digital como único medio de trabajo para prestar servicios deberían estar protegidos por la legislación laboral en nuestro país? \*

Sí

No

Fuente: Elaboración propia en Google Form.

## Anexo N.º 4. Correos electrónicos y de mensajería instantánea de coordinaciones con los entrevistados

De: Misa Cy <[misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)>  
Enviado el: sábado, 14 de mayo de 2022 19:38  
Para: Avalos, Oxal <[oavalos@munizlaw.com](mailto:oavalos@munizlaw.com)>  
Asunto: Entrevista virtual para Tesis de Titulación

Dr. Víctor Avalos, buenas noches:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: *"Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral"* cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

De recibir gustosamente su aceptación le estaré enviando por este medio la lista de 5 a 6 preguntas.

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

### RE: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

← **Avalos, Oxal** <[oavalos@munizlaw.com](mailto:oavalos@munizlaw.com)>

lun, 16 may, 09:06

para mí ▾

Hola Mireyra:

Es un gusto saludarte. Podría ser este viernes a las 6 o 7 de la noche.

Me confirmas.

Saludos

**Oxal Víctor Avalos Jara**

Las Begonias 475, sexto piso. San Isidro, Lima 27 - Perú

Tel. (51-1) 611-7000 (anexo 7137)

[www.munizlaw.com](http://www.munizlaw.com)



ESTUDIO  
**MUÑOZ**

MUÑOZ  
OLAYA  
MELENDEZ  
CASTRO  
ONO  
& HERRERA  
Abogados



De: Misa Cy <[misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)>  
Enviado el: lunes, 16 de mayo de 2022 09:27  
Para: Avalos, Oxal <[oavalos@munizlaw.com](mailto:oavalos@munizlaw.com)>  
Asunto: Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación

Dr. Avalos, buenos días:

Le agradezco mucho su pronta respuesta y su colaboración en el aporte de mi tesis. El horario para la entrevista virtual sería entonces este [jueves 10 de mayo a las 6:00 pm.](#)

En el transcurso de estos días le estaré enviando la lista de preguntas con la debida antelación, conjuntamente con el link de acceso a la entrevista a realizar a través de la plataforma Google Meet.

Quedo atenta a sus comentarios, reiterando mi sincero agradecimiento.

Saludos.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## RE: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

← **Avalos, Oxal** <[oavalos@munizlaw.com](mailto:oavalos@munizlaw.com)>  
para mí ▾

lun, 16 may, 10:37

No te preocupes, gracias a ti.

Saludos

**Oxal Víctor Avalos Jara**  
Las Begonias 475, sexto piso, San Isidro, Lima 27 - Perú  
Tel. (51-1) 611-7000 (anexo 7137)  
[www.munizlaw.com](http://www.munizlaw.com)



**De:** "Misa Cy" <[misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)>  
**Para:** "Juan Gorelli Hernandez" <[juan.gorelli@dam.uhu.es](mailto:juan.gorelli@dam.uhu.es)>  
**Enviados:** Lunes, 9 de Mayo 2022 22:51:50  
**Asunto:** Entrevista virtual para Tesis de Titulación

Dr. Juan Gorelli Hernández, buenas noches:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: ***“Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”*** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales en el Perú.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

De recibir gustosamente su aceptación le estaré enviando por este medio la lista de 5 a 6 preguntas.

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

← **Juan Gorelli Hernandez** <[juan.gorelli@dam.uhu.es](mailto:juan.gorelli@dam.uhu.es)>  
para mí ▾

mar, 10 may, 04:37

Estimada Srta. Ybañez,  
Será un placer poder ayudarla. Me tiene a su disposición.  
Atentamente,  
Juan Gorelli Hernández



**De:** "Misa Cy" <[misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)>  
**Para:** "Juan Gorelli Hernandez" <[juan.gorelli@dam.uhu.es](mailto:juan.gorelli@dam.uhu.es)>  
**Enviados:** Martes, 10 de Mayo 2022 17:45:59  
**Asunto:** Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación

Buenas tardes Dr. Gorelli,

Le agradezco mucho su pronta respuesta y su colaboración en el aporte de mi tesis. La propuesta de horario para la entrevista virtual sería el sábado 21 de mayo a las 18:00 hrs. (España) si le viene bien, caso contrario quedo sujeta a su disponibilidad sin ningún inconveniente.

En el transcurso de la semana le estaré enviando la lista de preguntas con la debida antelación, conjuntamente con el link de acceso a la entrevista a realizar a través de la plataforma Google Meet.

Quedo atenta a sus comentarios, reiterando mi sincero agradecimiento.

Saludos.  
Atentamente,

**Míreyra Sadith Ybañez Ceferino**  
Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte  
☎ (+51) 943167384  
✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x



← Juan Gorelli Hernandez <[juan.gorelli@dam.uhu.es](mailto:juan.gorelli@dam.uhu.es)>  
para mí ▾

dom, 15 may, 03:20 ★ ↩ ⋮

Estimada Srta. Ybañez,  
No se preocupe: también trabajo en sábado, así que no hay problema. El único problema es que como vamos a la playa de vez en cuando, siempre hay que estar atento antes de conectarse a que no haya habido problema alguno de conexión en el entretiempo que no hemos estado. Nos vemos el sábado sin problema.  
Juan Gorelli Hernández

Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para marianobustamanteg, posder\_fdbog

lun, 9 may, 16:07 ☆ ↶ ⋮

Dr. Mariano Bustamante, buenas tardes:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: **“Los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales en el Perú.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

De recibir gustosamente su aceptación le estaré enviando por este medio la lista de 5 a 6 preguntas.

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384  
✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x



↶ **Mariano Bustamante García** <marianobustamanteg@gmail.com>  
para mí

lun, 9 may, 20:37 ☆ ↶ ⋮

Hola Mireyra.

Muchas gracias por su correo, aprovecho para felicitarla por su interés y manifestarle que para mí será un placer poder aportar en todo lo que necesite para el desarrollo de su Trabajo y en el fortalecimiento de lazos académicos que alimenten el objeto de estudio.

Quedo a su disposición a través de este medio para materializar sus requerimientos.

Atentamente.

Mariano Bustamante García

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para Mariano ▾

lun, 9 may, 20:58 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches Dr. Bustamante,

Agradezco su pronta respuesta y su colaboración en el aporte de mi tesis. La propuesta de horario para la entrevista virtual sería el sábado 21 de mayo a las 10:00 a.m. si le viene bien, caso contrario quedo sujeta a su disponibilidad sin ningún inconveniente.

En el transcurso de la semana le estaré enviando la lista de preguntas con la debida antelación, conjuntamente con el link de acceso a la entrevista a realizar a través de la plataforma Google Meet.

Quedo atenta a sus comentarios, reiterando mis agradecimientos.

Saludos.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384  
✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

↶ **Mariano Bustamante Garcia** <marianobustamanteg@gmail.com>  
para mí ▾

lun, 9 may, 22:21 ☆

Perfecto. En principio, ese horario me parece bien.

Quedo atento a lo que disponga.

Feliz noche

Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para ctenoriopineda

21 may 2022, 12:26 ☆ ↶ ⋮

Dra. Claudia Tenorio buenas tardes:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: **“Los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

Habiendo coordinado previamente, consigno la lista de preguntas a continuación:

- 1.- Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?
- 2.- Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?
- 3.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?
- 4.- Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo éste hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué?
- 5.- La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?
- 6.- Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor) ¿es posible que la marca sea considerada como una herramienta de trabajo?
- 7.- ¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?
- 8.- ¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?
- 9.- ¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?
- 10.- ¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?

Asimismo, quedo sujeta a su disponibilidad para el horario de la entrevista:

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x



↶ **Claudia Tenorio** <ctenoriopineda@gmail.com>  
para mí

📧 mar, 31 may, 15:35 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Mireyra:

Disculpa la demora en contestar. Primero que todo, felicidades por el tema elegido, muy bueno e innovador. Te envío un Informe de la OIT sobre plataformas digitales, así como un artículo que escribí hace varios meses sobre el tema, que podría ser de tu interés.

Sobre la entrevista, quería consultarte si podría ser a inicios de la próxima semana, por ejemplo el día lunes, ya que esta semana estoy un poco full con actividades.

Me avisas cualquier cosa porfa.

Gracias,  
Claudia

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para Claudia ▾

mié, 1 jun, 09:00 ☆ ↶ ⋮

Buenos días Dra Tenorio:

La fecha de la entrevista sería el lunes 06 de junio tal como usted me propuso y la hora entonces quedaría a las 7:00p.m. como yo le propuse. Asimismo, la dinámica es hacerle todas las preguntas que plasmé en el correo anterior por favor.

Quedo atenta a cualquier consulta adicional, agradeciendo su gentil atención.

Un cordial saludo.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384  
✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

Claudia Tenorio <ctenoriopineda@gmail.com>  
para mí ▾

mié, 1 jun, 09:49 ☆

Buen día Mireyra:

No hay problema, conforme con todo. Preguntaba si era 06 de junio ya que en el correo mencionaste 09 de junio, por eso tenía la duda.

Nos vemos entonces el día lunes!

Saludos,  
Claudia

Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para Claudia ▾

lun, 6 jun, 18:53

Dra. Tenorio buenas tardes,

Claro que sí, no se preocupe. El Link es: <http://meet.google.com/sbz-ognh-hhb>

Muchas gracias.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384  
✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para estherbangeles ▾

30 may 2022, 21:10 ☆ ↶ ⋮

Dra. Esther Angeles, buenas noches:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: **“Los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí es un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

Habiendo coordinado previamente, consigno la lista de preguntas a continuación:

- 1.- Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?
- 2.- Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?
- 3.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?
- 4.- Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo ¿éste hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué?
- 5.- La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?
- 6.- Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor)

7.- ¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?

8.- ¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?

9.- ¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?

10.- ¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?

Asimismo, adjunto el link de acceso a la entrevista con una propuesta de fecha para el martes 31 de mayo a las 5:00 p.m. De igual forma quedo sujeta a su disponibilidad y/o propuesta de horario.

[meet.google.com/sbz-ognh-hhb](https://meet.google.com/sbz-ognh-hhb)

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

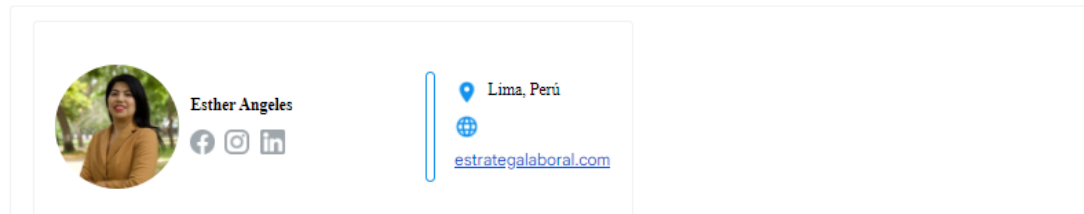
✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

← **Esther Angeles** <estherbangeles@gmail.com>  
para mí ▾

30 may 2022, 21:22

Hola Mireyra  
Espero que te encuentras bien  
Gracias, he recibido tus preguntas  
Nos vemos mañana  
Saludos  
Esther A.



Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación

**Misa Cy** <misacy7@gmail.com>  
para Esther ▾

mar, 31 may, 16:39

Dra. Esther Angeles buenas tardes,

Espero su participación en la entrevista de hoy martes 31 de mayo a las 5:00 p.m. el Link es: <http://meet.google.com/sbz-ognh-hhb>

Agradezco desde ya su tiempo y gentil apoyo.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para jose.miguel.sanchez-ocana ▾

lun, 9 may, 16:35 ☆ ↶ ⋮

Dr. Jose Miguel Sanchez Ocaña, buenas noches:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: ***“Los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”*** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales en el Perú.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

De recibir gustosamente su aceptación le estaré enviando por este medio la lista de 5 a 6 preguntas.

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ misacv7@email.com

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x



↶ José Miguel Sánchez Ocaña <Jose.Miguel.Sanchez-Ocana@uv.es>  
para mí ▾

mar, 10 may, 10:03 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes, Mireyra:

En primer lugar, me alegra saber que otras personas actualmente estudian las repercusiones laborales de la economía de plataformas, ya que es un tema realmente importante para los trabajadores de todo el mundo.

Puede contar con mi apoyo en todo aquello que pueda ayudarle.

Quedo a la espera de su respuesta para poder concretar los aspectos que Usted estime convenientes.

Un cordial saludo.

José Miguel



Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para José ▾

mar, 10 may, 10:49 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Dr. Sánchez,

Le agradezco mucho su pronta respuesta y su colaboración en el aporte de mi tesis. La propuesta de horario para la entrevista virtual sería el sábado 21 de mayo a las 16:00 hrs. (España) si le viene bien, caso contrario quedo sujeta a su disponibilidad sin ningún inconveniente.

En el transcurso de la semana le estaré enviando la lista de preguntas con la debida antelación, conjuntamente con el link de acceso a la entrevista a realizar a través de la plataforma Google Meet.

Quedo atenta a sus comentarios, reiterando mi sincero agradecimiento.

Saludos.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para José ▾

sáb, 14 may, 18:08 ☆ ↶

Buenas noches Dr. Sánchez,

Agradezco su pronta respuesta, entiendo su recargada agenda y agradezco el tiempo que se tomará en la entrevista. Respecto a la hora le parec bien el día el domingo 22 de mayo a las 09:00 am (hora España) o por favor qué día sugiere usted llevar a cabo la entrevista que no excederá a 20 minutos.

Un cordial saludo.

Atentamente.

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Re: Re: Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

← **José Miguel Sánchez Ocaña** <Jose.Miguel.Sanchez-Ocana@uv.es>

dom, 15 may, 04:39



para mí ▾

Buenos días, Mireyra:

El día que propone me parece bien, el 22 de mayo a las 9:00.

Un cordial saludo.

José Miguel

## Entrevista virtual para Tesis de Titulación



**Misa Cy** <misacy7@gmail.com>

sáb, 14 may, 19:36



para dulloa ▾

Dr. Daniel Ulloa , buenas noches:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: ***“Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”*** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

De recibir gustosamente su aceptación le estaré enviando por este medio la lista de 5 a 6 preguntas.

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x

← **Daniel Augusto Ulloa Millares** <dulloa@pucp.edu.pe>

jue, 19 may, 19:25

para mí ▾

Hola Mireyra:

Encantado de ayudarte en la tesis. Remíteme las preguntas y coordinemos algún lapso para la próxima semana.

Saludos,

Daniel Ulloa

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para Daniel ▾

vie, 20 may, 19:53 ☆ ↶ ⋮

Dr. Ulloa buenas noches:

Agradezco su respuesta y apoyo para mi tesis, a continuación, cumplo con adjuntar las preguntas materia de la entrevista virtual:

1.- Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?

2.- Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?

3.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?

4.- Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo ¿este hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué?

5.- La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?

6.- Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor) ¿es posible que la marca sea considerada como una herramienta de trabajo?

7.- ¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?

8.- ¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?

9.- ¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?

10.- ¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?

Asimismo, adjunto el link de acceso a la entrevista con una propuesta de fecha para el martes 24 de mayo a las 7:00 p.m. De igual forma quedo sujeta a su disponibilidad y/o propuesta de horario.

[meet.google.com/sbz-ognh-hhb](https://meet.google.com/sbz-ognh-hhb)

Quedo atento a sus comentarios y reitero mi agradecimiento

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para Daniel ▾

mar, 24 may, 17:33 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Dr. Ulloa:

Tal como se conversó a las 6:00 p.m. Espero su participación en la entrevista de hoy martes 24 de mayo, el Link es: <http://meet.google.com/sbz-ognh-hhb>

Agradezco desde ya su tiempo y gentil apoyo.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para pablo.quiros ▾

lun, 30 may, 21:12 ☆ ↶ ⋮

Dr. Pablo Quiros, buenas noches:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: ***“Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”*** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeta a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

Habiendo coordinado previamente, consigno la lista de preguntas a continuación:

1.- *Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?*

2.- *Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?*

3.- *¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?*

- 4.- Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo ¿este hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué?
- 5.- La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?
- 6.- Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor) ¿es posible que la marca sea considerada como una herramienta de trabajo?
- 7.- ¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?
- 8.- ¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?
- 9.- ¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?
- 10.- ¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?

Asimismo, quedo sujeta a su disponibilidad para el horario de la entrevista:

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <[misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)>

30 may 2022, 21:12 ☆ ↶ ⋮

para pablo.quiros ▾

Dr. Pablo Quiros, buenas noches:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: **“Los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeta a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

Habiendo coordinado previamente, consigno la lista de preguntas a continuación:

- 1.- Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?
- 2.- Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?
- 3.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?

- 4.- Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo ¿este hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué
- 5.- La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?
- 6.- Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor) ¿es posible que la marca sea considerada como una herramienta de trabajo?
- 7.- ¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?
- 8.- ¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?
- 9.- ¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?
- 10.- ¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?

Asimismo, quedo sujeta a su disponibilidad para el horario de la entrevista:

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Entrevista virtual para Tesis de Titulación



← Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para informes ▾

lun, 9 may, 16:21 ☆ ↶ ⋮

Dr. Antonio Varela Bohorquez, buenas tardes:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: **“Los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

De recibir gustosamente su aceptación le estaré enviando por este medio la lista de 5 a 6 preguntas.

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



← Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para informes ▾

mar, 17 may, 08:00 ☆ ↶ ⋮

Dr. Fernando Varela buen día:

A continuación, cumpla con adjuntar las preguntas materia de la entrevista virtual:

1.- Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?

2.- Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?

3.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?

4.- Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo ¿este hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué?

5.- La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?

6.- Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor) ¿es posible que la marca sea considerada como una herramienta de trabajo?

7.- ¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?

8.- ¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?

- 9.- ¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?
- 10.- ¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?

Asimismo, adjunto el link de acceso a la entrevista programada para el día viernes 20 de mayo a las 06:00 p.m.:

[meet.google.com/sbz-ognh-hhb](https://meet.google.com/sbz-ognh-hhb)

Quedo atento a sus comentarios y reitero mi agradecimiento.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <[misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)>

20 may 2022, 17:40



para informes ▾

Dr. Varela buenas tardes,

De acuerdo a lo programado, le espero a las 6:00 pm en la plataforma de Google Meet para la entrevista programada.

Link: [meet.google.com/sbz-ognh-hhb](https://meet.google.com/sbz-ognh-hhb)

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)



## Entrevista virtual para Tesis de Titulación



← Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para omar.granadosd ▾

mié, 11 may, 10:47 ☆ ↶ ⋮

Dr. Omar **Granados**, buenos días:

El motivo del presente correo es para comunicarle que en la actualidad me encuentro trabajando en mi Tesis de Derecho para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Privada del Norte, cuyo trabajo lleva por título: **“Los taxistas por aplicativo en el *sharing economy* y la Falta de reconocimiento de vínculo laboral”** cuyo tema de investigación está relacionado con la figura de la economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales en el Perú.

En virtud de su amplia trayectoria profesional y académica, para mí sería un gran honor que usted forme parte de mis entrevistados expertos, quedando por supuesto sujeto a su aceptación y propuesta de fecha y hora para la realización de una entrevista virtual que no va a exceder de 20 minutos.

De recibir gustosamente su aceptación le estaré enviando por este medio la lista de 5 a 6 preguntas.

No se imagina lo importante que sería para mí contar con su gran colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

## Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para omar.granadosd ▾

14 may 2022, 12:35 ☆ ↶

Buenas tardes Dr. **Granados**,

Le agradezco mucho su pronta respuesta y su colaboración en el aporte de mi tesis. La propuesta de horario para la entrevista virtual sería el sábado 21 de mayo a las 4: 00 p.m. si le vie caso contrario quedo sujeta a su disponibilidad sin ningún inconveniente.

En el transcurso de la semana le estaré enviando la lista de preguntas con la debida antelación, conjuntamente con el link de acceso a la entrevista a realizar a través de la plataforma Go Meet.

Quedo atenta a sus comentarios, reiterando mi sincero agradecimiento.

Saludos.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@email.com](mailto:misacy7@email.com)

## RE: Entrevista virtual para Tesis de Titulación Recibidos x



← Omar De Jesus Granados Delgado <omar.granadosd@campusucc.edu.co>  
para mí ▾

lun, 16 may, 17:24 ☆ ↶ ⋮

Muy buenos días.

Efectivamente, me parece muy bien la hora planeada.

saludos

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



← Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para Omar ▾

17 may 2022, 08:00 ☆ ↶ ⋮

Dr. Omar **Granados** buen día:

A continuación, cumplo con adjuntar las preguntas materia de la entrevista virtual:

1.- Una de las condiciones que establece estas plataformas digitales es que la prestación sea de carácter personal prohibiendo que el conductor delegue el servicio de transporte a un tercero ¿Considera usted que esta característica es propia del elemento de la prestación personal de servicios dentro del marco de una relación laboral? ¿Y por qué?

2.- Cuando la plataforma paga a los conductores por los viajes realizados ¿considera usted que nos referimos a la ventaja patrimonial cuyo elemento es característico de la Remuneración? ¿Y por qué?

3.- ¿Considera usted que el sistema de geolocalización que tiene la plataforma sobre los conductores constituye un poder de dirección propio de la subordinación?

4.- Si el conductor cancela una cantidad determinada de viajes generando como consecuencia que la plataforma le desactive temporalmente el acceso al aplicativo ¿este hecho constituiría una sanción disciplinaria? ¿Y por qué?

5.- La identificación obligatoria del conductor requerida por la plataforma digital puede constituirse en la integración del trabajador en la organización de la empresa como indicio de laboralidad?

6.- Si bien los usuarios acuden a una plataforma de transporte por el nivel de confiabilidad que le genera una determinada marca (medio de producción del conductor) ¿es posible que la marca sea considerada como una herramienta de trabajo?

7.- ¿El hecho de que la plataforma no establezca un horario de trabajo rígido podría considerarse que estamos ante una flexibilidad laboral a favor del conductor? ¿Qué opinión le merece al respecto?

8.- ¿Qué opina usted respecto a la precarización laboral en los falsos autónomos?

9.- ¿Cree usted que la presencia de las plataformas digitales en el fenómeno de la economía colaborativa genera la ausencia de reconocimiento de un vínculo laboral?

10.- ¿Qué opinión le merece a usted regular el reconocimiento de una relación laboral a favor de los taxistas que utilizan estas plataformas digitales como único medio de trabajo?

Asimismo, adjunto el link de acceso a la entrevista programada para el día sábado 21 de mayo a las 09:00 a.m.:

[meet.google.com/sbz-ognh-hhb](https://meet.google.com/sbz-ognh-hhb)

Quedo atento a sus comentarios y reitero mi agradecimiento.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Re: Entrevista virtual para Tesis de Titulación



← Misa Cy <misacy7@gmail.com>  
para Omar ▾

sáb, 21 may, 08:34 ☆ ↶ ⋮

Buen día Dr. **Granados**:

A modo de recordatorio, lo veo en la reunión programada para las 09:00 a.m. de hoy.

Link de acceso: <https://meet.google.com/sbz-ognh-hhb>

Muy agradecida.

Saludos.

Atentamente,

**Mireyra Sadith Ybañez Ceferino**

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Privada del Norte

☎ (+51) 943167384

✉ [misacy7@gmail.com](mailto:misacy7@gmail.com)

Omar De Jesus Granados Delgado <omar.granadosd@campusucc.edu.co>  
para mí ▾

sáb, 21 may, 15:02 ☆ ↶ ⋮

ok,

Ya se ejecuta a las 15:02 del día 21 de mayo de 2022, la entrevista.

Atentamente,

Omar Granados Delgado  
*Profesor Tiempo Completo*  
*sede Montería*



Universidad Cooperativa  
de Colombia

