

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA
DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL
EN TRUJILLO, AÑOS 2015-2020”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autor:

Cesar Augusto Gamarra Guevara

Asesor:

Mg. Tiana Marina Otiniano López

<https://orcid.org/0000-0001-5242-1251>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	10206537
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Harold Gabriel Velazco Marmolejo	42390174
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Ana Carolina Rivera Gamarra	46197232
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A mi madre, doña Rosa América Guevara De Gamarra, quien, con su ejemplo de vida, sembró en mí las virtudes de la disciplina, la constancia y perseverancia para que, de la mano de un trabajo honesto, logre alcanzar los objetivos que motivan mi caminar por este mundo.

A mis hermanos y, muy especialmente, a mis sobrinos, para quienes deseo una larga vida marcada por la superación y los éxitos personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sus infinitas bendiciones y por cada persona que ha puesto en el camino de mi vida, quienes han sido fuente de apoyo e inspiración, de gratitud e ingratitud; pero todos, de constante aprendizaje y enseñanza.

Al abogado Valdemar Freddy Ortiz Regis y familia, quienes han sido un gran soporte a lo largo de mi carrera universitaria, paralela al desempeño de actividades laborales, y otras vicisitudes propias de la vida.

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte, quienes, con sus cualidades y características personales, me acompañaron –en los tramos que les tocó actuar– en esta maratónica carrera universitaria.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	26
1.3. Objetivos	26
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	116
REFERENCIAS	145
ANEXOS	152

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Matriz de Plataformas digitales que operan en Trujillo	33
Figura 2: Matriz de legislación comparada de Estados Unidos y Europa	62
Figura 3: Matriz de legislación comparada latinoamericana	73
Figura 4: Matriz de jurisprudencia comparada en Estados Unidos e Italia	81
Figura 5: Matriz de jurisprudencia comparada basada en el carácter laboral o autónomo de la relación	84
Figura 6: Matriz de características de las PDS según información brindada por los trabajadores	105
Figura 7: Matriz de características de las PDS según información brindada por los empresarios.	105

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar cómo identificar una relación laboral en las plataformas digitales de servicios (en adelante PDS) en Trujillo, sosteniéndose como hipótesis general que en las PDS también se verifican las condiciones que determinan una relación laboral, a saber: Prestación personal, remuneración y subordinación.

En tal sentido se ha desarrollado una investigación de tipo descriptiva – cualitativa que permita identificar y contrastar las nociones de relación laboral desarrolladas por la legislación y la doctrina con las formas atípicas de laboralidad ofrecidas por las PDS, usando como técnicas de investigación al análisis documental, jurisprudencial y legislativo.

Así, se realiza un estudio de revisión bibliográfica, que inicia con la búsqueda y exploración de literatura científica que permita dar respuesta a la pregunta de investigación, usando métodos sistemáticos a fin de identificar y seleccionar aquellos trabajos de investigación contenidos en libros, tesis, artículos, informes y revistas especializadas. Se consultaron bases de datos como: Redalyc, Scielo, Laborem, Google Académico, Themis y revistas jurídicas de la UNAM, y otras instituciones académicas nacionales y extranjeras.

Se concluye, entre otros aspectos, que la problemática en torno a esta economía digital tiene su génesis en el hecho que los empresarios de las PDS niegan la existencia de vínculo laboral con las personas que ejecutan el objeto social de sus empresas, -los trabajadores-, reduciéndolos a meros colaboradores, o autónomos, sin embargo, la realidad muestra que estos “colaboradores” se encuentran sometidos a una relación contractual cuyas cláusulas han sido establecidas de manera unilateral por las empresas que se autodenominan

“meras intermediarias”, con condiciones de trabajo no negociables y ausencia de reconocimiento de los riesgos de carácter sociolaboral.

PALABRAS CLAVES: *Plataformas digitales de servicios, relación laboral, economía digital.*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El avance de la ciencia y la tecnología ha permitido desarrollar diferentes bienes y servicios que han penetrado en los distintos ámbitos de las actividades humanas, incluyendo los de índole laboral. Así, se han diseñado instrumentos, recursos y procedimientos que permiten resolver problemas concretos.

En el contexto de dicho desarrollo tecnológico, nacen las PDS que, como refieren Ranz et al. (2019), se constituyen en redes digitales que permiten la ejecución de transacciones a partir del uso de algoritmos preestablecidos. Así, “el servicio (la plataforma) toma determinada prestación que es por lo general hecha por un trabajador y le aplica una descentralización hacia alguien indefinido (por lo general un llamamiento a gran número de personas); ahora, esta descentralización no hubiera sido posible sin el actual desarrollo de las tecnologías” (p. 7).

El surgimiento de dichas plataformas digitales es un fenómeno que venía *in crescendo* desde el apogeo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Este fenómeno, que consiste en el que las personas pueden conseguir, de forma on line, los servicios de conductores, mensajeros, repartidores de comida, profesores particulares, entrenadores personales, etc., en cuestión de minutos, se ha visto reforzado con el surgimiento de la pandemia del coronavirus que viene afectando, no solo al país, sino también al mundo entero.

Sin embargo, estas funcionalidades que se operan por medio de las llamadas plataformas digitales suponen un reto jurídico, toda vez que no está del todo claro si estas nuevas formas atípicas llevan implícitas una relación laboral; entendiéndose por relación laboral al vínculo contractual existente entre una persona denominada empleador y otra,

denominada trabajador, donde esta última pone a disposición de la primera su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración, con el consiguiente reconocimiento de los beneficios sociales de ley.

La problemática en torno a esta economía digital tiene su génesis en el hecho que los empresarios de las PDS niegan la existencia de vínculo laboral con las personas que ejecutan el objeto social de sus empresas, -los trabajadores-, reduciéndolos a meros colaboradores, o autónomos, sin embargo, la realidad nos muestra que estos "colaboradores" se encuentran sometidos a una relación contractual cuyas cláusulas han sido establecidas de manera unilateral por las empresas que se autodenominan "meras intermediarias", con condiciones de trabajo no negociables y ausencia de reconocimiento de los riesgos de carácter sociolaboral.

Así, se advierte que una de las consecuencias que se derivan del desarrollo de las plataformas de servicios digitales es el fortalecimiento de la llamada "economía colaborativa", en la que las personas que brindan las prestaciones dejan de ser llamados trabajadores para ser denominados "colaboradores" (Gutiérrez, 2018).

En tal sentido, se sostiene que una de las características de las PDS es que contribuyen a la precariedad laboral al rehuir el contexto jurídico en el que se desarrollan las prestaciones de servicios. Huyen del Derecho del Trabajo con el fin de propiciar la desregulación (Ranz et al, 2019).

En efecto, en España, un estudio elaborado por la Unión General de Trabajadores, señala que las PDS están visualizadas como aquellos espacios virtuales que tienen como fuente un sitio web o una aplicación móvil que funciona como intermediario entre los que solicitan un servicio (el cliente) y el individuo que a la postre hace dicha prestación (el

trabajador), aunque dichas plataformas prefieren llamarlos “colaboradores” para eludir cualquier compromiso de índole jurídico-laboral (Ranz et al, 2019).

En ese sentido, advierte el referido estudio, que una característica de las llamadas plataformas digitales radica en la obligación de determinadas reglas de juego, por lo que se estaría desnaturalizando la relación laboral al imponer sus condiciones a los trabajadores, quienes no tienen ninguna posibilidad de participación. Es un “lo tomas” o “lo dejas” invariable. Todo es online y el flujo de información es a través del correo electrónico o las aplicaciones de redes sociales (Ranz et al, 2019).

Ante esta situación, los tribunales españoles, han tenido que resolver controversias sometidas a su consideración en los que se demandaba declarar la existencia de vínculo laboral entre ciertos trabajadores de algunas de las PDS que operan en dicho país; como el “Caso Deliveroo” en el que el Despacho de lo Social 6 de la ciudad de Valencia llegó a la conclusión que sí existe un vínculo de tipo laboral que une a Deliveroo con uno de sus riders, y no una mera relación mercantil en locación de servicios.

La discusión judicial ha llegado también a los tribunales del Reino Unido, en donde, conforme refiere Morales (2020), “el Employment Appeal Tribunal (EAT) del Reino Unido resolvió el recurso de Uber BB, Uber London Ltd y Uber Britannia Ltd contra la sentencia del London Central Employment Tribunal (ET) de octubre del 2016, que reconocía a los conductores de Uber su condición de workers”, constituyendo ésta categoría en una especie de mezcla entre empleado-trabajador y el que presta en locación de servicios; está referido a empleados con contrato de trabajo, celebrado, incluso, de manera verbal, por a través del cual se obliga a prestar servicios de manera personal, prestación que puede ser irregular en el tiempo. A esta modalidad laboral le corresponde, además de otros conceptos, las

vacaciones, el salario mínimo, las limitaciones legales que se han establecido para el tiempo de trabajo; pero, lo que hace la diferencia en esta forma de relación laboral es que quien presta los servicios no puede tener otros derechos como, por ejemplo, una indemnización por despido arbitrario.

En el Perú, no se tiene registro de algún caso que, en relación con la realidad problemática descrita, haya sido sometida a consideración de los órganos jurisdiccionales; tampoco se ha dado un tratamiento legislativo a esta nueva realidad social, a pesar de existir dos propuestas legislativas a través de dos proyectos de leyes promovidos por distintos grupos parlamentarios, a saber: *i*) El proyecto de ley N.º 4144-2018, cuya redacción contempla como objetivo establecer una regulación de las labores que realizan los trabajadores a través de las plataformas digitales, así como obligaciones básicas por parte de las empresas de servicios digitales, la obligatoriedad de la afiliación al servicio de la seguridad social por parte de los trabajadores y formas de terminación de la relación laboral; y, *ii*) el proyecto de ley N.º 4243-2018, cuya fórmula legal contempla como objetivo “regular y establecer el carácter de laboral al vínculo existente entre los trabajadores (repartidores, conductores) y las plataformas digitales”, estableciéndose la relación de dependencia de quien da la prestaciones por medio de las plataformas digitales y ésta última, así como la formalidad que debe observar el contrato de trabajo, la jornada laboral y la obligatoriedad de contribuir a la seguridad social, entre otros aspectos. Es decir, estas propuestas legislativas tienen por finalidad que en la normativa laboral se considere el vínculo laboral entre quienes dan las prestaciones en un aplicativo con quien es el verdadero titular la misma, sin embargo, son propuestas que no se han podido concretar en un texto legislativo, constatándose, por tanto, un vacío; sin embargo, por el auge que denotan estas nuevas formas empresariales, se

hace necesario que el sistema jurídico-laboral peruano tome las previsiones necesarias para abordar las cuestiones que prontamente les serán sometidas a decisión.

En tal sentido, la presente investigación se encamina en resolver la interrogante que surge inevitablemente ante esta realidad problemática y es saber cómo determinar una relación laboral en las PDS en Trujillo.

Por lo que, de conformidad con lo establecido en la Resolución Rectoral N.º 090-2020-UPN-SAC, de fecha 18 de marzo de 2020, que resuelve APROBAR el despliegue de las líneas de investigación establecidas en la Resolución Rectoral N.º 029-2020-UPN-SAC de fecha 05 de febrero de 2020, la presente investigación se enmarca en la línea de investigación de "Tecnologías emergentes", así como en la sub línea de "Nuevas tecnologías y usos en comunicación".

En esa línea, el presente trabajo formula el siguiente problema de investigación: ¿Cómo determinar una relación laboral en las PDS en Trujillo?; sosteniéndose como hipótesis general que en las PDS se verifican las condiciones que determinan una relación laboral, a saber: Prestación personal, remuneración y subordinación; y, como hipótesis específicas que: *i)* Las características de las plataformas digitales de servicios están constituidas por el empleo de la tecnología digital de internet para su funcionamiento, la oferta de servicios a terceros ejecutados por trabajadores que forman parte de su estructura empresarial, el empleo de trabajadores sin reconocimiento de los correspondientes derechos laborales; *ii)* las prestaciones de servicios que se dan a través de las PDS constituyen una relación laboral, y, *iii)* la contrastación de los conceptos de relación laboral abordadas por la legislación, la doctrina y la jurisprudencia nacional y comparada con las prestaciones de

servicios que efectivamente se brindan en las plataformas digitales se comprueba la existencia de una relación laboral.

En consecuencia, se plantea como objetivo general del trabajo: Determinar si en las PDS en Trujillo se verifica la existencia de una relación laboral; teniendo como objetivos específicos a los siguientes: *i)* Identificar las principales plataformas de servicios que operan en el Trujillo, *ii)* identificar las nociones sobre relación laboral desarrolladas por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia concomitantes con las prestaciones que efectivamente se brindan en las PDS, *iii)* identificar en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparadas los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS y, *iv)* identificar las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS.

En tal sentido, se debe señalar que, entre los antecedentes de la presente investigación se tiene el trabajo elaborado por Colás-Neila (2019), por la Universitat Pompeu Fabra de Madrid, bajo el título de "Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española ¿trabajadores por cuenta ajena o autónomos?". Dicho trabajo tuvo como objetivo analizar los primeros pronunciamientos judiciales que están teniendo lugar en España respecto de las relaciones laborales en las PDS, siendo sus principales conclusiones que: *i)* se evidencia un progresivo menoscabo en las condiciones de vida y trabajo que están experimentando muchos países, *ii)* los principios generales del derecho laboral, de carácter tuitivo, como el de primacía de la realidad, se hacen imprescindibles, a fin de desechar el nombre jurídico (*nomen iuris*) que los que intervienen (partes) hubieran decidido otorgarle a la relación contractual, *iii)* la sofisticación tecnológica, organizativa y terminológica, es el amparo en el que se refugian estos nuevos capitales de las plataformas digitales para ofrecer una irreal libertad a los trabajadores y liberarse, de ese modo, como

sujetos de derecho, de las responsabilidades de carácter laboral y de seguridad social, *iv*) resulta necesario verificar nuevas formas de identificación de las relaciones labores que se pueden entablar a fin de valorar la laboralidad en la prestación de servicios, distinguiendo la plataforma, como infraestructura organizativa de base tecnológica, y la empresa o empleadora, que es su propietaria ya que se tiende a confundir planos, sujetos e instrumentos; *v*) las condiciones de trabajo, el control y, en su caso, el ejercicio del poder disciplinario, se producen en cierta medida soterrada, indirectamente a través del uso de algoritmos que, aparentemente, organizan autónomamente la actividad de las personas que tienen en la aplicación un supuesto punto de coincidencia de individuos que demandan y ofrecen servicios.

En el artículo de investigación elaborado por Domínguez (2019), de la Universidad de Sevilla, con el objetivo de indagar acerca de la realidad específica del ejercicio de los derechos laborales colectivos en el entorno de la economía digital, específicamente en relación con el trabajo en plataformas, pone de manifiesto el destacado papel del diálogo social, que incluye no sólo a la tradicional organización de trabajadores, los sindicatos, sino también a los actuales colectivos de autorrepresentación de los intereses de los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales. Así, entre otras conclusiones, la autora señala que: *i*) la digitalización de la economía está transformando el mundo del trabajo, hasta hacer que surja el cuestionamiento sobre si el sistema de relaciones laborales que hoy existe pueda servir para solventar los problemas que se presenta, *ii*) existe la necesidad de readaptación del marco normativo y, *iii*) el elemento destacable para que se aplique la tutela del trabajo en toda su dimensión —individual y colectiva— debe apuntar en la disparidad de poder económico entre las partes; esto es, el hecho de que, en la práctica, una persona sea dependiente de otra.

Ranz et al (2019) en un estudio denominado “El trabajo en las plataformas digitales de reparto” que tuvo como objetivo mostrar la realidad del trabajo asalariado en las plataformas digitales dedicadas al reparto y actividades similares, así como analizar con detenimiento y exponer la posición de la Unión General de Trabajadores de España, advierte una descripción detallada de las relaciones que se operan entre las plataformas con quienes efectivamente brindan los servicios de aquéllas, también los rasgos inherentes que las definen, sus planes y programas en relación con los esfuerzos en defensa de los derechos de los trabajadores. Del mismo modo, se presenta, también, información sobre el impacto económico en términos de salarios e ingresos para los sistemas de la seguridad social; teniendo como fuentes primordial el quehacer sindical, así como la actividad de la administración pública en asuntos laborales y las sentencia de las cortes sobre la materia. También se anexa información sobre la base de los convenios colectivos e instituciones multilaterales supranacionales.

Concluyen los autores que: *i)* según las versiones dadas por los trabajadores del sector, otorga una perspectiva de aquéllas como las tres “p”, penosas, precarias y peligrosas; *ii)* mientras los empresarios de las PDS hablan de flexibilidad y libertad, la aplicación controla y supervisa de forma absoluta cada uno de los movimientos de los trabajadores; *iii)* los costes que significa el trabajo en las actuales condiciones laborales en la plataformas digitales de reparto para los ingresos familiares y el Estado son valiosas; y *iv)* se demanda la disposición de recursos por parte del estado para terminar con dichas situaciones de vulneración de derechos laborales flagrantes, así como plena responsabilidad de las PDS en los casos de accidentes y/o enfermedades profesionales.

Todolí et al (2019), en el artículo de revista intitulado “El futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, de la universidad de Valencia,

sostienen, entre otras afirmaciones, que: *i*) es característica común de todas estas empresas de plataformas digitales el contratarlos no como trabajadores de la empresa sino como colaboradores autónomos a quienes no les corresponde los derechos laborales, *ii*) el derecho laboral enfrenta una de sus mayores crisis al correr el riesgo de quedarse sin sujetos de protección dada la creciente legislación desprotectora, *iii*) urge de criterios y técnicas innovadoras que permitan identificar eficientemente a las personas que precisen protección a pesar de la innovación de la legislación y las técnicas de empleo, y *iv*) la tecnología no puede ni debe modificar características esenciales de las relaciones de trabajo.

Nuevamente, Todolí et al (2019), en un artículo titulado “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, de la Universidad de Valencia, tuvo como objetivo analizar el significado del concepto de trabajador interpretado conforme a la realidad social del momento en el que debe ser aplicado y, como objetivos específicos: *i*) analizar las propuestas existentes en la doctrina comparada de ampliación del ámbito subjetivo del Derecho del trabajo, *ii*) analizar los fines propios del Derecho del trabajo y, *iii*) analizar las últimas interpretaciones del Tribunal Supremo del concepto que se tiene de trabajador; concluyendo, entre otras reflexiones, que: *i*) El trabajador subordinado es el centro de protección del derecho laboral, por lo que de no cambiar nada, el derecho del trabajo puede quedarse sin sujeto jurídico que proteger, *ii*) las nuevas tecnologías introducidas en la vida laboral, reducirá el uso de las instrucciones directas como forma de subordinar el trabajador; sin embargo, la carencia de supervisión o control directo no significa que no requieran protección de las normas laborales, y *iii*) actualmente, los denominados “autónomos” no pueden calificarse de verdaderos empresarios en el sentido de encontrarse en igualdad de condiciones para usar su iniciativa a fin de maximizar sus

beneficios. Por el contrario, son mano de obra fungible dentro de una interminable lista de demandantes de trabajo.

Sánchez-Uran (2018), en un artículo sobre la economía de las PDS y su impacto en el derecho del trabajo, tuvo como objetivo indagar, a partir de las sentencias emitidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, si los conductores de UBER son trabajadores por cuenta ajena, concluyendo que: *i)* En este nuevo modelo económico digital, más allá de las calificaciones o denominaciones, se han de articular reglas jurídicas que en el marco de la Economía Social del Mercado Digital procuren equilibradamente una respuesta al binomio libertad-protección, a la libertad de empresa y a la garantía de los derechos de quienes prestan los servicios materiales para la plataforma que ésta ofrece al mercado, consumidores y clientes u otros empresarios y, *ii)* la respuesta no es la obsolescencia de los rasgos o elementos configuradores del trabajo asalariado pero sí la adecuación de las reglas legales estándares a alguna de las variables que esta prestación de servicios presenta respecto de la que cupiera definir como relación laboral típica.

En el plano regional, desde Argentina, Scaserra (2019), en un artículo titulado "El despotismo de los algoritmos: cómo regular el empleo en las plataformas", de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, cuyo trabajo tuvo por objetivo analizar los cambios en las formas de producir bienes y servicios, advierte, entre otras conclusiones que, *i)* la tecnología ofrece una rápida salida laboral frente a una economía cada vez más exigente, *ii)* existe dependencia encubierta entre la plataforma y el «emprendedor», *iii)* no solo es necesario establecer un mínimo de días mensuales pagos, también es necesario «humanizar» las calificaciones algorítmicas, dado que, hoy por hoy, no existe la posibilidad de derecho a réplica o explicación alguna, la calificación al trabajo del trabajador es automática e inapelable.

Ruay (2020), en un artículo denominado “Declaración de relación laboral y capitalismo de plataformas en Chile. Revisión de criterios a propósito de una sentencia de antaño”, de la Universidad de Chile, planteó como objetivo estudiar el asunto de la economía de las aplicaciones, enfocado en el estudio de los pronunciamientos jurisdiccionales en Chile sobre las relaciones que se pueden establecer entre los prestadores de las PDS en función de diversos proyectos de ley en trámite, concluye, entre otros puntos: *i)* que no ha existido un desarrollo jurisprudencial ni doctrinario importante no obstante el empleo de las PDS en Chile, y *ii)* en el caso de una solución por la vía legislativa, ésta debe considerar la forma cómo ha evolucionado el concepto de subordinación en relación con el funcionamiento de estas plataformas.

Entre los antecedentes nacionales, Morales (2020), en un artículo publicado en la revista jurídica del diario oficial El Peruano, titulado “La relación laboral en las plataformas digitales. El reto de las nuevas formas de trabajo atípicas”, da cuenta que “en el Perú existen iniciativas legislativas que pretenden regular la relación entre la plataforma digital y el prestador del servicio, enmarcándola en una relación laboral con el objetivo de proteger al segundo”; sin embargo, precisa que “los titulares de las plataformas niegan la condición de empleador y se definen como intermediarios entre los proveedores de servicios y sus clientes (consumidores finales)”. En ese sentido, para determinar la existencia de una relación laboral en las PDS, señala que el análisis va por precisar, en cada caso, si se presentan en la relación laboral aquellos elementos que le son esenciales, a saber: una prestación personal de servicios, si se paga una retribución económica y si hay subordinación.

Así, luego de ilustrar algunos casos sometidos a consideración de tribunales extranjeros, concluye que: *i)* aquellas propuestas legislativas que tienden a establecer vínculos laborales entre las PDS y los que efectivamente las prestan, resultan peligrosos; *ii)*

el análisis debe hacerse caso por caso con el propósito de establecer la existencia de vínculo laboral, y *iii*) la ausencia de una regulación es posible que traiga dificultades que afecten al modelo económico social.

Calderón (2019), en un artículo titulado “El impacto de las nuevas formas organizativas propias de la economía basada en medios tecnológicos en el mundo del trabajo”, tuvo como objetivo explorar el vocablo *on-demand economy*, las nuevas formas organizativas de la economía en base a innovaciones tecnológicas en el mundo del trabajo y las examina mediante la revisión de jurisprudencia internacional. En ese sentido afirma entre otras, como conclusiones, que: *i*) el inusitado avance de la tecnología ha permitido una gran descentralización de la producción de modo que ahora las empresas (*on-demand economy*) estén en la capacidad de prestar un servicio que ellas aseveran no ejecutar en forma directa, *ii*) lo que más se le cuestiona a una economía fundamentada en la PDS es la supuesta simulación de relaciones laborales no dependientes (primacía de la independencia), y que *iii*) la jurisprudencia española ha validado teorías doctrinarias que proponen conceptos nuevos como el de *ajenidad en la marca*, así como la existencia de nuevos indicios que favorecerían la identificación de un vínculo de naturaleza laboral.

Como antecedente a nivel local, existe un trabajo de investigación para optar el título de abogado, elaborado por Hermenegildo & Narbaiza (2019), denominado “La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber”, de la Universidad Nacional de Trujillo; luego de una profusa revisión de la bibliografía respecto a la prestación de servicios realizada por los conductores a través de la plataforma virtual Uber, concluyeron que: *i*) la plataforma Uber su verdadero giro empresarial es el servicio de taxi, y aplicando el principio de primacía de la realidad, ésta se encuentra dentro del objeto del derecho del trabajo y constituye una relación de naturaleza laboral, pues contiene los

elementos característicos de un contrato de trabajo: prestación personal, subordinación y remuneración, *ii*) el servicio de Uber corresponde a una actividad laboral que busca un fin económico y no obstante el conductor carga con el riesgo del negocio (ajenidad imperfecta), la plataforma controla los servicios para mantener la imagen y valoración de la marca, *iii*) el elemento prestación personal se constata a partir de las políticas (términos, condiciones y guías comunitarias) que los trabajadores aceptaron al momento de su registro, determinándose que la prestación es personalísima, sujeta a sanción (desactivación), y por la que los conductores reciben una remuneración variable pero constante ascendente al 75% de los servicios realizados, y, *iv*) se determinó que los conductores de los vehículos están subordinados a la plataforma debido a que ésta limita la capacidad de negociación de los conductores y tiene facultades de fiscalización y sanción.

Además de los antecedentes expuestos es necesario tener en consideración algunas precisiones conceptuales relevantes con relación a la materia de estudio del presente trabajo de investigación.

Así, es de advertir que en la actualidad se habla de una cuarta revolución industrial a partir de la digitalización de la economía. La doctrina, sobre la economía digital (conocida también como *on-demand economy*, o economía de colaboración), hace hincapié en el énfasis que las organizaciones ponen en los vínculos de naturaleza temporal del que se pretende beneficiar, siendo el patrón común de las empresas que forman parte de esta nueva forma de organización económica que autodenominarse como simples agentes digitales, negando a sus contratistas la calidad de trabajadores (Herrera, 2017).

En ese sentido, Sánchez-Castañeda & Tiraboschi (2017), refieren que la economía de colaboración, de consumo colaborativo o, economía de acceso, a pesar de las dificultades

para su conceptualización, puede entenderse como el sistema que permite la interacción entre dos o más sujetos por medio de instrumentos digitalizados, que han sido desarrollados para atender a una necesidad real o potencial; por tanto, puede ser asumida como un intercambio o “trueque” de ciertos bienes o servicios.

Gutiérrez (2018), señala que un filón de la llamada economía digital lo constituye la llamada “economía colaborativa”, caracterizada por huir del Derecho del Trabajo a través de la promoción y el impulso de formas más flexibles de empleo y esquivando las condiciones laborales justas y equitativas.

Es preciso señalar que una de las principales novedades de la tecnología implementada en los entornos laborales, la constituye la creación de plataformas que gestionan la prestación de servicios por quienes se inscriben en la misma.

Se debe señalar que las plataformas digitales son espacios virtuales que han surgido como producto del desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y el trabajo remoto. A esto se suma la aparición de las redes sociales y el comercio electrónico. Todo esto se ha entrelazado para generar una fuente de empleo a través de servicios de diversa índole (Ranz et al, 2019).

De acuerdo con lo expuesto, las PDS se constituyen en espacios digitales que gestionan la prestación profesional ofrecida por quienes se inscriben en la misma (Domínguez, 2019); o, como refieren Ranz et al (2019), son espacios virtuales que tienen como fuente un sitio web o una aplicación móvil que funciona como intermediario entre los que solicitan un servicio (el cliente) y la persona que finalmente hace dicha prestación (el trabajador), aunque dichas plataformas prefieren llamarlos “colaboradores” para eludir cualquier compromiso de índole jurídico-laboral.

Es necesario traer a colación lo establecido por el ordenamiento jurídico peruano que, sobre la relación laboral a través del artículo 4° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR establece que: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". Asimismo, conforme lo refiere la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: *i)* la prestación personal por parte del trabajador; *ii)* la remuneración y *iii)* la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios (STC 02284-2009-PA/TC, f. 5). Cabe resaltar que, la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a través del artículo 23°, referido a la carga de la prueba, refiere que es suficiente con probar la prestación personal de los servicios para constatar la relación laboral.

También se debe tener en consideración que la subordinación laboral es el vínculo de sujeción existente entre el empleador y el trabajador, dentro de una relación de trabajo. De este vínculo, emana el poder de dirección, como facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, en última instancia, sancionar al trabajador. Así, la subordinación constituye el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios en el que estos últimos se dan de manera independiente y autónoma (Morales, 2020).

De ahí que la figura jurídica del trabajador autónomo recae en aquella persona que no se encuentra dentro de una relación asimétrica por el desequilibrio de poderes entre este y su contratante. En tal sentido, como no existe la "parte débil" de la relación, entonces no se considera necesaria una tutela jurídica ad hoc por medio del derecho laboral (Herrera, 2017).

Cabe resaltar que un empresario es la persona que, como titular de una empresa, organiza el capital y el trabajo, con la finalidad de proveer servicios o producir bienes para satisfacer necesidades de la sociedad. Tiene la capacidad de administrar, dirigir y controlar los recursos humanos, materiales y financieros, asumiendo el riesgo por los daños que su actividad pueda generar (Morales, 2020).

Por otro lado, es preciso señalar que los indicios de laboralidad son aquellos indicadores que posibilitan la determinación de una relación laboral (Herrera, 2017). Mientras que el principio de primacía de la realidad, conforme lo referencia el Tribunal Constitucional, "es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, se ha precisado en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (STC N.º 02284-2009-PA/TC, f. 3).

En tal sentido, si bien es cierto, como se ha referido en párrafos supra, en la judicatura peruana, no se tiene antecedente en el que se advierta haber sometido a decisión una litis en el contexto de la problemática que se ha descrito; de la jurisprudencia extranjera que se ha tenido a la vista, se evidencia que las acepciones teóricas y doctrinales referidas a los conceptos de trabajador, empresario, relación laboral, principio de primacía de la realidad y rasgos o indicios de laboralidad, han servido de base para que se resuelva determinar y reconocer la existencia de una relación laboral en el entorno de la prestación de servicios en una plataforma digital.

En efecto, un ejemplo de lo señalado en el párrafo precedente, lo constituye la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de España N.º 805/2020, en donde, un trabajador

de la plataforma de servicios GLOVO APP, demandaba el reconocimiento de la relación laboral con ésta y la indemnización por despido arbitrario, alegando la parte demandada que tal pretensión no podía ser amparada por cuanto el demandante es un autónomo que se sirve de la aplicación para ejecutar sus servicios, por lo que el órgano jurisdiccional, luego de analizar los hechos expuestos y medios probatorios aportados, advierte una prestación personal del servicio, remuneración del trabajador, la misma que constituye su único o mayoritario ingreso, así como el poder de dirección y sanción de la empresa frente al trabajador, lo que determina establecer la existencia de un vínculo laboral entre las partes.

Finalmente, hay que resaltar que la presente investigación se justifica en su relevancia social, en cuanto pretende encontrar reglas específicas que permitan a quienes prestan sus servicios en las PDS determinar cuándo concurre una relación laboral y sus derechos laborales no se ven, por tanto, ignorados o amenazados.

Asimismo, la presente investigación proyecta su valor teórico por constituirse en uno de los primeros trabajos de investigación relacionados con lo que se denomina la cuarta revolución industrial y la economía digital sentando las bases teóricas que servirán de estímulo para futuras investigaciones sobre la temática que es materia del presente trabajo.

En el plano científico, el presente trabajo se justifica, por cuanto gracias a la aplicación de los métodos de investigación científica se pretende identificar vacíos en la legislación vigente que permitan hacer propuestas para mejorar la regulación de los servicios que prestan los trabajadores en las PDS.

En el plano de su originalidad y pertinencia, la presente investigación tiene como marco de consideración las consecuencias laborales que se derivan de la aplicación de

tecnologías emergentes —como lo son las TIC y las redes sociales— en un contexto como el provocado por la pandemia por el brote del Covid-19 en el país.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo determinar una relación laboral en las PDS en Trujillo?

1.3. Objetivos

Se plantea como objetivo general del trabajo: Determinar si en las PDS en Trujillo se verifica la existencia de una relación laboral; teniendo como objetivos específicos a los siguientes: *i)* Identificar las principales plataformas de servicios que operan en el Trujillo, *ii)* identificar las nociones sobre relación laboral desarrolladas por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia concomitantes con las prestaciones que efectivamente se brindan en las PDS, *iii)* identificar en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparadas los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS y, *iv)* identificar las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS.

1.4. Hipótesis

Se sostiene como hipótesis general que en las PDS se verifican las condiciones que determinan una relación laboral, a saber: Prestación personal, remuneración y subordinación; y, como hipótesis específicas que: *i)* Las características de las plataformas digitales de servicios están constituidas por el empleo de la tecnología digital de internet para su funcionamiento, la oferta de servicios a terceros ejecutados por trabajadores que forman parte de su estructura empresarial, el empleo de trabajadores sin reconocimiento de los correspondientes derechos laborales; *ii)* las prestaciones de servicios que se dan a través de las PDS constituyen una relación laboral, y, *iii)* la contrastación de los conceptos de relación laboral abordadas por la legislación, la doctrina y la jurisprudencia nacional y

comparada con las prestaciones de servicios que efectivamente se brindan en las plataformas digitales se comprueba la existencia de una relación laboral..

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación aborda la problemática en torno a las relaciones que se dan entre las PDS y los denominados “colaboradores” que ejecutan las prestaciones que dichas plataformas ofrecen, así se plantea el problema sobre ¿Cómo determinar una relación laboral en las PDS en Trujillo?

En ese sentido, el trabajo corresponde a una investigación de tipo exploratoria, descriptiva y propositiva, por cuanto, conforme se ha señalado en el capítulo precedente, no se tiene mayor doctrina o jurisprudencia en el Perú que refiera haberse tratado el problema planteado tal como sí ha ocurrido en otros países, por lo que el presente trabajo forma parte de los primeros acercamientos científicos al problema en cuestión, destacando sus aspectos fundamentales, realizando una descripción detallada de la realidad en torno a la problemática en toda su dimensión, incluyendo cada uno de los componentes y variables hallados, referidos a las PDS, la relación laboral y los derechos laborales e intentando, en la parte final de la investigación, desarrollar una propuesta que pueda servir como método que permita identificar la existencia de una relación de trabajo en el contexto de estas PDS.

Asimismo, según su propósito, corresponde a una investigación exploratoria, en cuanto se desarrolla sobre la base de un aspecto de la realidad laboral que no ha sido suficientemente estudiado, por lo que se propone identificar una problemática en el estudio de las relaciones que se plantean entre las PDS y sus “colaboradores”, permitiendo argumentar y fundamentar que en las PDS también se verifican las condiciones que determinan una relación laboral.

Además, según el enfoque, el presente trabajo de investigación es de tipo cualitativo, por cuanto está dirigida al estudio y comprensión de hechos (fenómenos), por medio de una

exploración a partir de un ambiente natural de los que participan en el estudio para luego conectarlos con el contexto en el que desarrollan sus actividades, a partir de la interpretación, análisis y argumentación jurídicos sobre la realidad que se da en las PDS en el Perú.

En esa misma línea, se debe señalar que el trabajo corresponde a una investigación de diseño transversal correlacional, por cuanto se analiza, interpreta y argumenta un aspecto de la realidad y no se realiza manipulación ninguna de la variable independiente. Así, por medio de la información obtenida de la doctrina y jurisprudencia nacional y extranjera, se demuestra que en las PDS también se verifican los elementos y/o condiciones que determinan una relación laboral.

Por otro lado, se debe señalar que la población del presente trabajo de investigación está determinada por el universo de empresas —nacionales y extranjeras— que utilizan las plataformas digitales para ofrecer sus servicios al público en nuestro país; mientras que la muestra está comprendida por una selección aleatoria de estas empresas que desarrollan sus actividades en la ciudad de Trujillo, la misma que fue seleccionada de acuerdo con el método no probabilístico, y dentro de éste, el intencional o deliberado, a fin de permitir al investigador decidir los elementos que integran la muestra según su percepción, los objetivos y considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que se desea conocer (Pineda et al, 1994).

En cuanto al método de investigación científica usado en la presente investigación, corresponde al método analítico e inductivo toda vez que partiendo de la realidad problemática sobre las PDS se analiza y determina las condiciones de una relación laboral en torno a ellas.

Así, se hace empleo del método sociológico a fin de describir esta nueva realidad sociolaboral en relación a las plataformas digitales a partir de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, considerando que no hay una solución formal a la problemática planteada en las fuentes legislativas.

Sobre las técnicas usadas, cabe señalar que éstas han consistido en las siguientes:

- Análisis de documentos: referido a la recopilación de información hallada en libros, artículos y tesis, relacionados a los servicios prestados a través de plataformas digitales, a efecto de abordar y realizar la fundamentación de la problemática, el marco teórico, los resultados, la discusión y conclusiones.
- Análisis de sentencias: referido a las sentencias emitidas por el Tribunal Supremo de Justicia de España, Tribunal Constitucional del Perú, y Corte Suprema de Justicia del Perú, a fin de identificar las posturas jurisprudenciales respecto al asunto materia de investigación tanto en la jurisprudencia nacional como comparada.
- Análisis de legislación: referido a la legislación relacionada con la problemática que aborda el trabajo de investigación, a fin de verificar el estado de la norma en el territorio nacional y extranjero.

En consecuencia, los instrumentos utilizados han consistido:

- Fichas resumen: para el registro y resumen de los datos hallados en los documentos analizados que tienen relación con el tema de investigación.
- Cuadro conteniendo el resumen de análisis de jurisprudencia/resoluciones: para identificar los fundamentos que permitan demostrar que en las PDS también se verifican las condiciones que determinan una relación laboral.

- Cuadros comparativos de legislación: para identificar y comparar las formas de abordar el problema en torno de las PDS.

Por otro lado, se debe señalar que el presente trabajo de investigación responde a un estudio de revisión bibliográfica, que inicia con la búsqueda y exploración de la literatura pertinente que ha permitido dar respuesta a la pregunta de investigación, usando procedimientos que han permitido identificar, seleccionar y sistematizar la data contenida en libros, tesis, artículos y revistas especializadas. Para ello se tuvo en consideración aquellos trabajos académicos de diversas universidades u organizaciones sociales que guardan relación con el tema de investigación. Así, se consultaron bases de datos como: Redalyc, Scielo, Laborem, Google Académico, Themis y revistas jurídicas de la UNAM, y otras instituciones académicas nacionales y extranjeras.

En ese sentido, dado que el presente trabajo tiene como objetivo determinar los criterios de identificación de una relación laboral en las PDS en Trujillo, se realizó la búsqueda de literatura con una estrategia consistente en el uso de palabras claves como "PDS", "relación laboral" y "Derecho laboral and relación laboral". Así, se aplicaron criterios de inclusión, teniendo en consideración las variables del tema de investigación, el periodo de ejecución correspondiente a los años entre 2015 y 2020, el idioma español y las palabras claves, teniendo en cuenta las técnicas propias para el análisis de documentos cuya instrumentación está determinada por la ficha de resumen, análisis de sentencias con el instrumento cuadro-resumen y el análisis de legislación, cuyo instrumento está determinado por los cuadros comparativos de legislación tanto comparada como nacional.

Los datos analizados, así como los cuadros elaborados para el procesamiento y sistematización de sus fuentes, se exponen usando el procesador de texto de Microsoft Office

(Word 2010), el programa de contabilidad (Excel) y el programa de presentación de diapositivas (Power Point).

Finalmente, es preciso señalar que la investigación, ya que como se trata de análisis de documentación, legislación y jurisprudencia, no permite motivación para guardar reserva de la información que se ha obtenido, pues la misma, está a disposición del público por medio de internet, haciendo hincapié que en materia de los derechos de autor, esta investigación ha sido respetuosa citando a los autores en el contexto de los parámetros recomendados por la Asociación Americana de Psicología (APA).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En palabras de Hernández et al. (2003), los resultados son el “producto del análisis de los datos”, para el caso de estudios cualitativos, —como lo es la presente investigación—, este apartado resume los datos recolectados y los análisis efectuados. Estos resultados pueden ser frases o afirmaciones que resumen la información. Así, refieren los autores que, en este capítulo “no se incluyen conclusiones ni sugerencias, así como tampoco se discuten las implicancias de la investigación”.

En ese sentido, a continuación, se presentan los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos en base a los objetivos propuestos.

Identificación de las principales PDS que operan en Trujillo

Se ha establecido como primer objetivo específico del presente trabajo de investigación identificar las principales plataformas de servicios que operan en Trujillo. Así, de la revisión efectuada a través de los sitios web, se ha logrado identificar como principales plataformas de servicios que operan en la ciudad a las que a continuación se presentan en la siguiente matriz:

Figura 1: Matriz de Plataformas digitales que operan en Trujillo.

PLATAFORMA	SERVICIO
DELIVEROO	La compañía describe su funcionamiento señalando que “puedes hacer tu pedido en la web o usando la App de Deliveroo, disponible en iOS y Android”. Para ello, se debe añadir el código postal a fin de encontrar los mejores restaurantes de su área, elegir la comida y finaliza el pedido.

PLATAFORMA**SERVICIO**

“Cuando el restaurante recibe el pedido, empiezan a prepararlo y empaquetarlo cuidadosamente. Cuando está listo, un rider de Deliveroo lo recoge y lo lleva directamente”.

La empresa, a través de las Condiciones Generales de Uso y Contratación disponible en su página web, define su objeto social señalando que “GLOVO es una empresa tecnológica que través de una aplicación móvil o de una web (en adelante, la APP), permite a las tiendas locales de ciudades situadas en diferentes territorios ofertar sus productos, y si los usuarios de la APP y consumidores de las antes citadas tiendas locales así lo solicitan, intermedia en la entrega inmediata de los productos”.

GLOVO
(Glovoapp23 S.L.)

Para ello, Glovo tiene una Plataforma por medio de la cual los comercios (con los que Glovo puede mantener un acuerdo comercial por el uso de la plataforma) ofrecen una serie de productos y servicios. El Cliente puede adquirir dichos productos o servicios al efectuar un pedido a través de la plataforma, por lo que Glovo dice que actúa como mero intermediario y, por lo mismo, sostiene no asumir responsabilidad sobre la calidad de los productos o sobre la idónea prestación de los servicios dados por los comercios ni por los terceros ejecutantes del mandato.

Asimismo, Glovo sostiene que se trata de una Plataforma de intermediación “on demand” de mensajería express, ofrece ayuda y facilita con sus mandados, o con sus compras en los comercios

PLATAFORMA

SERVICIO

asociados (en adelante, Clientes), para que puedan realizar sus mandados mediante dichos terceros, listos a ejecutar voluntariamente el mandato que le confieran los Clientes (en adelante, Glovers).

Los Glovers, así lo señalado, son considerados por la empresa como una red de mensajeros/repartidores, que se constituyen en profesionales independientes que colaboran con Glovoapp, señalando que cuando éstos están interesados en ejecutar la prestación de servicios de mensajería, se conectan a la Plataforma de Glovoapp, y en un tiempo determinado se comprometen a realizar el servicio de mensajería/reparto/entrega que le encomiende el Cliente mediante el mandato mencionado.

La plataforma se describe como una empresa de tecnología líder en *Q-Commerce* y *delivery* en todo Latinoamérica. Señala que es una plataforma digital simple, práctica y sin costo adicional que permite a los usuarios elegir su plato o productos favoritos dentro de miles de opciones disponibles y realizar su pedido a través del sitio web o las aplicaciones para *iPhone* y *Android*. PedidosYa conecta a quien quiere un producto, con quien lo quiere vender y con quien lo quiere entregar bajo la premisa de rapidez y sencillez, evolucionando hacia el *QuickCommerce* que se basa en satisfacer las expectativas de los usuarios centrándose en la conveniencia y eficiencia. Refiere ser la empresa con mayor experiencia y alcance

PedidosYa

PLATAFORMA**SERVICIO**

geográfico en Latinoamérica y busca desempeñar un papel de liderazgo en cada uno de los 15 mercados en los que se encuentra presente.

De los términos y condiciones que la empresa pone a disposición para quienes deseen formar parte de ella como repartidores, se advierte que aquélla señala que RAPPI facilita la intermediación entre personas, denominados Consumidores, que solicitan un servicio de encargo (el Servicio) a personas, denominados Rappitenderos, que aceptan —a su propia cuenta y riesgo— como repartidores independientes en carácter de mandatarios, realizar la gestión del encargo solicitado por el Consumidor, mediante un contrato de mandato, a cambio de recibir una remuneración por parte del Consumidor como prestación por dicho Servicio, todo ello

RAPPI
(Rappi S.A.C.)

a través del uso de la Plataforma digital, constituyéndose la empresa, RAPPI, en un tercero intermediario entre los Consumidores y los Rappitenderos”.

Así, añade que, RAPPI a través de la Plataforma realiza las siguientes acciones: *i)* exhibe diferentes productos y servicios de consumo de forma publicitaria para que puedan servir de referencia a los Consumidores; *ii)* facilita el encuentro entre Consumidores y Rappitenderos para la realización del vínculo contractual arriba mencionado; *iii)* permite el uso de la plataforma de pagos en caso de ser necesario; y, *iv)* sirve como medio de envío de

PLATAFORMA	SERVICIO
BEAT (BEAT Perú S.A)	<p>comunicaciones entre los Consumidores y los Rappitenderos.</p> <p>La plataforma, al describir su funcionalidad, refiere que A través de la aplicación, el usuario que solicita el servicio puede pedir traslado a los conductores que están afiliados a la aplicación Beat Conductor y, también, conocer el nombre, ubicación y cualquier información sobre el usuario conductor; además el usuario solicitante es consciente de que la información que recibe de los conductores se trata de datos personales, constituyéndose en el único responsable de la administración de dicha data, comprometiéndose a emplear exclusivamente para solicitar el servicio del usuario conductor y durante su desarrollo.</p>
CABIFY (CABIFY IT S.A.C.)	<p>La empresa se define como parte del <i>holding Maxi Mobility</i>, que conecta usuarios particulares y empresas con las formas de transporte que mejor se adaptan a sus necesidades.</p>
City Best	<p>De la información que la empresa pone a disposición pública, señala que CityBest es una compañía que ya funciona con éxito en Estados Unidos, Chile, Bolivia, Paraguay y Colombia, llegando a Perú para ofrecer su servicio, el mismo que lo describe como servicio de transporte amigable con el medio ambiente, a pedido. Refiere que, con una aplicación para <i>iPhone</i> y <i>Android</i>, el usuario puede acceder al mapa de la ciudad, poner su ubicación de destino y al instante detectar un automóvil eléctrico o a gas. Las tarifas serán un 30% menores que para un viaje en taxi o con otras</p>

PLATAFORMA	SERVICIO
<p data-bbox="309 636 466 667">inDRIVER</p> <p data-bbox="240 1335 539 1366">SATELITAL3555555</p> <p data-bbox="288 1406 489 1514">(Auto Satelital S.A.C.)</p>	<p data-bbox="564 309 1430 412">aplicaciones, y se pagan a través de efectivo, tarjeta de débito o crédito, o código QR.</p> <p data-bbox="564 456 1430 853">La empresa señala que es una aplicación que brinda servicios de transporte privado a nivel global. Así, refiere que son las personas quienes toman las decisiones, no los algoritmos, pues los conductores eligen sus solicitudes de viaje, y los pasajeros seleccionan a sus conductores, siendo ellos quienes acuerdan la tarifa, como usuarios de la aplicación.</p> <p data-bbox="564 898 1430 1951">De las funciones que describe la empresa sobre su aplicación, entre otros aspectos, señala que, por medio de la Aplicación, el Usuario podrá solicitar servicios de transporte a los Usuarios Conductores que se encuentran adscritos a la Aplicación, así como conocer el nombre, ubicación y otra información de este Usuario Conductor. Señala que el usuario reconoce que la información que reciba de los usuarios conductores consiste en datos personales, por lo que a su vez se constituye como único responsable del manejo de la misma, y se compromete a utilizarla exclusivamente a efectos de solicitar el servicio y durante el viaje. A esto se agrega que los usuarios conductores son libres de aceptar (o rechazar) los pedidos de servicios que mande el usuario, aun si aparecen como disponibles en la aplicación. Asimismo, refiere que únicamente autoriza el uso de la aplicación a efectos que el usuario pueda contactar de manera más eficiente a los usuarios conductores que utilicen la aplicación</p>

PLATAFORMA	SERVICIO
UBER	<p>de conductores.</p> <p>La plataforma, a través de los términos y condiciones de su servicio, señala que los servicios son una plataforma de tecnología que hace posible que los usuarios de las aplicaciones móviles Uber o de las páginas web brindadas como parte de los servicios, organizar y planear el transporte y/o logística con terceros proveedores que son independientes de dichos servicios. Asimismo, señala que Uber no brinda los servicios de transporte o de logística ni funciona como una empresa de transportes, por lo que dichos servicios de transporte o logística se brindan por terceros contratistas independientes, que no pertenecen (o son empleados) de Uber ni por ninguna de sus asociadas”.</p>

Fuente: Sitios web de las PDS.

Identificación de las nociones sobre relación laboral desarrolladas por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, concomitantes con las prestaciones que brindan las PDS

Un segundo objetivo que se plantea en el presente trabajo de investigación es identificar las nociones sobre relación laboral desarrolladas por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, concomitantes con las prestaciones que se brindan en las PDS. Al respecto, a continuación, se describen los hallazgos obtenidos sobre el presente abordaje a partir del análisis documental efectuado.

A la luz de la doctrina, a nivel nacional, sostiene Neves (2018) que los factores que el derecho del trabajo exige a una ocupación para considerarla dentro de su regulación es

una cuestión de la mayor importancia, ya que solo en dicha regulación el sujeto que ejecuta la ocupación gozará de protección, y son: trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.

Ferro (2019) sostiene que la relación laboral está constituida por aquella en que una persona ofrece su fuerza de trabajo de manera personal, remunerada y en un contexto de subordinación a su empleado.

Al respecto, Herrera (2017), refiere que entre los principios laborales que más reconocimiento tienen se encuentra el principio de primacía de la realidad, parámetro que se usa con una finalidad interpretativa en contextos potencialmente fraudulentos. En tal sentido, en base al principio de primacía de la realidad —añade el autor— la subordinación debe ser comprendida en el contexto de un conjunto de criterios sustanciales que retan al formalismo de las figuras jurídicas como el contrato de locación de servicios, de modo que una aproximación meramente nominal con el prestador no es la correcta. Por ello, se debe recurrir a los indicadores que hagan posible la detección de la existencia de una relación de trabajo amparada por el ordenamiento laboral (proporción de la remuneración, periodicidad, suministro de herramientas y grado de integración en la organización), y también por la aplicación de los poderes que se desprenden del ejercicio de un poder de dirección (control, fiscalización y sanción).

Calderón (2019), señala la subordinación es el elemento que distingue al contrato de trabajo de los contratos civiles de locación de servicios; por ello, cuando se constate que una de las partes tiene el poder de fiscalizar, dirigir y sancionar a la otra, se verificará, por tanto, una relación de subordinación o sujeción entre ellas, poniendo en acción todo el régimen de protección laboral. Concluye que, en el contexto de las llamadas economías colaborativas,

es importante —para detectar si es precisa la aplicación del derecho laboral— constatar la facultad de poder de dirección a favor de la empresa.

Así, la doctrina comparada, en México, el ilustre jurista Cueva (1977) —citado por Marquet (2003)— sostiene que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que lo origine, la prestación de un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario. Mientras que, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario.

En Colombia, Vallecilla (2019) define la relación laboral como la prestación que hace una personas a otra en un contexto de dependencia, subordinación, y a cambio de una contraprestación.

En Venezuela, Rosiris et al (2019) establecen que en una relación laboral se constata: “trabajo por cuenta ajena”; lo que permite concluir, que un trabajador es: 1) Una persona natural, 2) que ejecuta una actividad, 3) que la ejecución de esta actividad, o labor, la efectúa en forma subordinada para otro y, 4) que trabaja por cuenta ajena, es decir, que no es por su propia cuenta que está laborando, sino que hay un régimen de ajenidad; lo que quiere que es un estado de alineación del trabajador respecto al producto de su labor.

En Chile, Ugarte (2019), —citando a Kennoy (1994)— señala que “la relación laboral es una forma específica de forma de poder” y, “el poder es una propiedad de la estructura, las actividades y los procesos característicos de las relaciones laborales y, como en todas las relaciones de poder, la lucha por el control es rasgo central y constante”. Añade el autor que, “las formas que adopta ese poder empresarial sobre el trabajador son múltiples.

En primer lugar, se encuentra el poder organizacional, entendido como la administración y la conducción del trabajo. La empresa tiene el poder para determinar los fines y los medios a través de los cuales se organizará la producción, sometiendo al trabajador a un sistema de producción que es ajeno. Es decir, la empresa es quien decide si habrá trabajo o no, y la gerencia quien disfruta el derecho a decidir cómo se va a organizar el trabajo. En segundo lugar, aparece el poder normativo, el cual consiste en la facultad de la empresa para fijar las normas internas que regulan cómo se trabaja. Éstas determinan un orden disciplinario y establecen obligaciones, e incluso sanciones a los trabajadores disidentes”.

Desde Suiza, Villasmil (2016), refiere que “la aparición de distintas formas de trabajo atípicas difumina las fronteras entre el derecho laboral y el derecho mercantil. La distinción binaria entre trabajador por cuenta “ajena” y trabajador por cuenta propia ya no refleja fielmente la realidad económica y social del trabajo. Éstas nuevas formas de trabajo propician el surgimiento de diferencias respecto de la condición jurídica de una relación laboral cuando está oculta, o frente a situaciones de dificultades de ajuste entre unas nuevas modalidades de trabajo dinámicas y la relación de trabajo tradicional”. Añade el autor que “la integración del trabajador a la organización de la empresa, es uno de los rasgos de la laboralidad más frecuente y admitido en el derecho comparado, lo que no supone un espacio, necesariamente, pero sí la organización de una actividad acomodada a un fin productivo”, concluyendo que “la relación de trabajo es, al final, *un acto condición (supiot)*, que incorpora al que presta un servicio por cuenta ajena a un estatuto protector o garantista que soporta todo el tramado de derechos y de instituciones que ordenan al trabajo y su entorno”.

En España, Ramos (2014), sostiene que “en aras de delimitar con mayor precisión cuáles son las fronteras del contrato de trabajo, ha resultado esencial –y continúa siéndolo

en la actualidad– la labor jurisprudencial y doctrinal de la justicia, a través de la cual, se viene recurriendo desde tiempo atrás a un sistema o método indiciario para aquellos casos problemáticos; sistema que consiste, básicamente, en la búsqueda por parte del Tribunal de determinados indicios o criterios cuya presencia será determinante para fijar la verdadera naturaleza de la relación entablada por las partes. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales.”. Agrega el autor que este sistema o método indiciario no ha permanecido impermeable en el tiempo, sino que, “algunas notas esenciales del contrato de trabajo han experimentado una cierta evolución conceptual en su interpretación jurisprudencial, un tanto de lo mismo ha sucedido con determinados indicios clásicos que se venían exigiendo por los tribunales para determinar o no la laboralidad de la prestación de servicios”; además que, “no se exige que estén presentes todos y cada uno de los indicios que manejan los Tribunales sino que será suficiente con la presencia de algunos de ellos”.

Continuando con la doctrina española, Ranz et al (2019), sostienen que esas plataformas virtuales de reparto, aferrándose a vacíos legales y normativos, vienen propiciando una explotación laboral que cada día se hace más creciente; sin embargo, las relaciones que ahí se entablan entre estas organizaciones y quienes ellos denominan como simples “colaboradores” contienen todos los elementos que son esenciales de una relación laboral, a saber:

Ajenidad: Este elemento hace referencia a la ausencia de asunción de riesgos (económicos y materiales) por parte del trabajador que se derivan de su trabajo, sean favorables o adversos, los mismos que se trasladan al empresario.

Subordinación o dependencia: El empresario cuenta con facultades de organización

y dirección del trabajo.

Remuneración: Considerada aquella obligación principal del empresario frente al trabajador por su trabajo.

Voluntariedad: Como manifestación libre y voluntaria de decidir trabajar.

De las características antes expuestas, son la dependencia y la ajenidad las consideradas esenciales por la jurisprudencia. Esto por cuanto, la dependencia, es entendida como la situación del trabajador sujeto (aunque sea en forma flexible y no rígida), a la esfera rectora de la empresa y, la ajenidad respecto al régimen de retribución; son estos, pues, elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros contratos o figuras similares (v. gr. contrato de arrendamiento de servicios y contrato de ejecución de obra) (Ranz et al, 2019).

Así, frente a la negativa a considerar la existencia de una relación laboral, se hace necesario recurrir a elementos fácticos que actúan a modo de datos indiciarios a fin de determinar la relación jurídica existente, lo que permitirá, por tanto, calificar el nexo contractual que contiene el trabajo realizado de determinada manera (Ranz et al, 2019).

A la luz de la legislación nacional, el ordenamiento jurídico laboral peruano, a través del artículo 4° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". Asimismo, precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: *i)* la prestación personal por parte del trabajador; *ii)* la remuneración y *iii)* la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y

diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios.

Así, el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497 —Nueva Ley Procesal del Trabajo, precisa que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

Ahora, respecto de la legislación comparada se advierte que, en España, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por relación laboral la que es de aplicación a los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (BOE, 2021).

Dávalos (2017), comentando el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo mexicana, refiere que “la relación de trabajo se crea por la sola prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona”.

En Chile la relación laboral se constata cuando toda persona natural presta servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021).

En Colombia, la relación laboral se constata por el cumplimiento de los siguientes criterios: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que habilita a éste último para impartir y requerir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, así como imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Esto sin afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en conformidad con los tratados o convenios

internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c) un salario como retribución del servicio (Gobierno de Colombia, 2021).

En Costa Rica la relación laboral se constata cuando una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2021).

En Argentina y El Salvador el desarrollo legislativo establece que el trabajo se realiza en condiciones de dependencia del empleador; en Chile se habla de dependencia y subordinación; en Colombia, dependencia o subordinación continuadas; en Costa Rica, dependencia permanente y dirección inmediata o delegada; en Nicaragua, subordinación; en México y Perú, trabajo subordinado, y en Venezuela, trabajo por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra persona (OIT, 2006).

En Bolivia, conforme a lo establecido en el artículo 1 de la Ley General de Trabajo, se señala que “cuando el servicio es prestado por una persona –profesional o no- en condiciones de dependencia y subordinación y, si el trabajo es prestado por cuenta ajena y a cambio de una remuneración –cualquiera sea su forma-, entonces, el contrato será calificado como laboral sin importar la forma o la denominación del contrato que se haya suscrito (Bejarano, 2011).

En el ámbito de la actividad jurisdiccional, se cuenta con sendas resoluciones de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional del Perú. A continuación, se hará referencia a pronunciamientos de la Corte Suprema sobre el objeto de estudio.

Así se tiene la sentencia en casación N.º 16415-2015, f. 8, que refiere “la

subordinación, es uno de los elementos más determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y fiscalización del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador.”

La sentencia en Casación N.º 4862-2015, f. 7, señala que “los dispositivos legales infraccionados, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son: prestación personal, remuneración y subordinación; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil.”

La sentencia en Casación N.º 12515-2014, f. 10, señala que, según lo previsto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”

En el ámbito del supremo intérprete de la Constitución, se tienen los siguientes pronunciamientos:

La sentencia del Tribunal Constitucional N.º 02540-2010-PA/TC, f.6, ha establecido que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, se debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; e) si la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) si la prestación fue 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 y de salud.

También la sentencia del Tribunal Constitucional 04375-2017/AA-TC de 23 de marzo de 2019, reitera que son “rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta, b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada, c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado, d) prestación de cierta duración o continuidad, e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación de servicios, f) pago de remuneración al demandante, g) reconocimiento de derechos laborales tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y salud”.

En la sentencia N.º 01768-2013-PA/TC, f. 3.3.2, sobre la base del artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal por parte del trabajador, (ii) la remuneración, y (iii) la subordinación

frente al empleador.

La sentencia del Tribunal Constitucional N.º 01872-2011-PA/TC, f.5, aborda el tema sobre la base del principio de primacía de la realidad, estableciendo que “en mérito del principio de primacía de la realidad "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos y acuerdos debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos."

La sentencia del Tribunal Constitucional N.º 03326-2015-PA/TC, f. 6, nuevamente aborda el tema sobre la base del principio de primacía de la realidad, señalando que mediante el referido principio "[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos."

La sentencia del Tribunal Constitucional 00642-2010-PA/TC, f. 5, destaca a la subordinación como el elemento diferenciador entre una relación de naturaleza civil y otra de naturaleza laboral, estableciendo que “la jurisprudencia de este Colegiado precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal por parte del trabajador, (ii) la remuneración y (iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios”.

Después de haberse expuesto los pronunciamientos de los tribunales nacionales sobre el objeto de estudio, a continuación, se expone resoluciones judiciales en el ámbito del derecho comparado.

Así, a partir del caso Denny, se opera en Irlanda un buen precedente judicial sobre la materia: se trató del caso de una joven (Denny) que daba el servicio de demostraciones de alimentos y trabajaba 28 horas a la semana durante 48 a 50 semanas en el año; no tenía supervisión inmediata de la compañía, pero cumplía órdenes por escrito sobre cómo debía hacer su trabajo, asimismo, recibía de la compañía los materiales. El caso versó en determinar si Denny era una trabajadora independiente o si era, contrariamente, una empleada de la compañía. La Corte Suprema sentenció que —en base a los hechos establecidos y los principios generales desarrollados por la jurisprudencia— Denny era una empleada por haber prestado servicios por cuenta de otra persona y no por su propia cuenta (OIT, 2006).

En Francia un grupo de personas realizaban la labor de entrega de paquetes en el contexto de una franquicia; éstos trabajaban en un local alquilado por la empresa que había expedido la franquicia y se sujetaban a horarios establecidos por ésta. Las tarifas eran establecidas también por ella y, además, cobraba directamente la facturación. La Corte resolvió en el sentido de que las disposiciones del Código del Trabajo son aplicables a las personas que ejerzan su oficio en un local suministrado por dicha empresa y en las condiciones y precios impuestos por ésta, sin que sea necesario determinar la existencia de subordinación (OIT, 2006).

También en España, mediante Sentencia 244/201828, el Juzgado de lo Social 6 de Valencia reconoció con fecha 1 de junio de 2018 la existencia de una relación de naturaleza laboral entre la parte demandante y la plataforma digital Deliveroo. Para ello, el juzgado señala que en el vínculo suscrito entre los repartidores y la empresa se pueden identificar los datos característicos de ajenidad y dependencia, presentando esta relación jurídica “[...]”

rasgos que solo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena [...]”.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Sala de lo Social en la STSJM 1/2020 de fecha 17 de enero de 2020, f. 14, en el recurso de suplicación interpuesto por la plataforma de servicios Roofoods Spain SL, resuelve desestimarlos, sentando como criterios de una relación laboral de esta empresa y los repartidores de comida los siguientes: *i)* habitualidad, *ii)* retribución periódica, *iii)* dependencia y sujeción a las órdenes e instrucciones empresariales, *iv)* ajenidad de frutos y riesgos, y *v)* carácter personalísimo de la prestación del servicio.” Además, la sentencia enervó el criterio de relaciones “por cuenta propia o por cuenta ajena”, sostenido por la empleadora, estableciendo que este tipo de relaciones se encuadra dentro del orden público, en tanto que en dicha concepción jurídica no concurre solo un interés privado de las partes, sino además un interés público que tiene vinculación con la seguridad social y otros fondos en favor de los trabajadores.

El Tribunal Supremo de España, en la STS 2924/2020 del 25 de setiembre de 2020, f. 7.2, al analizar uno de los argumentos más frecuente de los empleadores de las PDS, como lo es el trabajo por cuenta ajena, refiere que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”. Así, reafirma el órgano jurisdiccional que “la calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio”.

En Venezuela se tiene el caso de algunos distribuidores de cerveza que habían formado sus respectivas sociedades comerciales. Ellos compraban la cerveza por un precio que era fijado por la cervecera y luego lo vendían con un plus (también fijado por la cervecera) en una zona (fijada por la cervecera) con sus camiones que llevaban el lema de la

empresa cervecera. Así, el Tribunal Supremo de Justicia sentenció que estos comerciantes distribuidores eran en realidad trabajadores asalariados, ya que se demostró la prestación personal de sus servicios, no obstante estar registrados como comerciantes y que — además— su trabajo estuviese configurado sobre contratos de compraventa mercantil (OIT, 2006).

Identificación en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparada sobre los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS

Así mismo, un tercer objetivo que persigue la presente investigación consiste en identificar la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparada sobre los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS.

En tal sentido, continuando con la labor de caracterización de los servicios que se brindan a través de plataformas, en el presente punto se exponen las materias que han sido abordadas por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia en otros países.

Se comenzará presentando el desarrollo alcanzado por la doctrina comparada respecto del objeto y problema de estudio de la presente investigación. En este ámbito, los doctrinarios se han enfocado en el concepto de la economía colaborativa.

Fernández et al (2015) sostienen que la sociedad contemporánea se encuentra en un nivel de desarrollo de las tecnologías de información y comunicación que hacen posible, hoy en día, la aparición de diferentes formas de producción tanto de bienes como de servicios de una manera que se diferencian en mucho de las formas tradicionales. Así, las empresas o corporaciones hoy en día han desmembrado sus procesos productivos en diferentes zonas geográficas tanto a nivel local como del extranjero, alejándose en mucho de la clásica

concentración vertical fordista.

Corroborando la idea de Fernández et al (2015), Katz (2015), al tratar sobre el inusitado avance digital que se ha caracterizado por la aplicación de las famosas TIC, y que tienen una gran influencia en la economía y en la sociedad, sostiene que el análisis y estudio de este ecosistema digital comprende tres aspectos: *i*) nuevas maneras de emisión de la información y contenidos, *ii*) comportamientos sociales diferentes relacionados con el uso y consumo de bienes, y *iii*) el impacto económico y social en función colectiva más que considerarlas de manera aislada.

Esto ha condicionado para que se promueva un abordaje nuevo que cuente con un nuevo marco analítico para una mejor comprensión del contexto en el que se desenvuelven las empresas prestadoras de PDS. Este marco es —como ya se ha referido anteriormente— el concepto de economía colaborativa.

La idea de “economía colaborativa” se fundamenta en las prácticas sociales de compartir, colaborar y cooperar” (Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2019). Se sostiene que se está ante un sistema de consumo colaborativo por medio de la intervención de una aplicación informática se hace posible con mayor facilidad y rapidez el intercambio de bienes y servicios, maximizándose así los costes (Gorelli, 2019).

Como se indica en el estudio, las aplicaciones informáticas “facilitan la interrelación de clientes y proveedores generando valor para ambos” y, mediante el empleo intensivo de tecnología, las empresas “conectan de forma ágil y eficiente la oferta y la demanda a través de plataformas, inicialmente en el sector del transporte y en el del alquiler de inmuebles turísticos” (AISS, 2019).

Dentro de esta óptica de la llamada economía colaborativa la *sharing economy* y la *gig economy* se están convirtiendo en conceptos de uso rutinario; y todos ellos hacen referencia a un nuevo tipo de negocios sobre la base de la inserción de las nuevas tecnologías (Dinegro, 2019).

Otra idea que aparece en los estudios es la de “*crowdsourcing*” o, específicamente de “*crowdworking*”, el cual se basa “en la división del trabajo mediante su externalización, ofreciendo la realización de tareas a un conjunto de personas bajo la gestión de la plataforma en internet”.

Gorelli (2019) distingue, por un lado, el “*crowdsourcing on line*” (no contacto físico, partes acuerdan las condiciones), y del otro lado el “*crowdsourcing offline*” (la plataforma requiere que el prestador realice una actividad presencialmente, por lo que se encuentra disponible y localizado). Así, la aplicación crea las condiciones para que el servicio pueda ser operativizado por muchos trabajadores. Como sostiene Madariaga, “estamos ante una red flexible de recursos y proveedores externos” (citado por Dinegro, 2019).

En la práctica se constata la existencia de una gran variedad de PDS que tienen diferentes funciones o servicios, por lo que caracterizarlas de manera uniforme no es sencillo. Dentro de este conglomerado de opciones se pueden encontrar algunas que tienen un alto grado colaborativo, siendo lo más relevante el capital. También hay otras — conocidas como de *economía bajo demanda*— que se orientan a intermediar entre la oferta y demanda, propiciándose una evidente finalidad de lucro (Gorelli, 2019).

A esto hay que agregar que se constata una variedad de situaciones en torno a las condiciones que determinan el relacionamiento con la plataforma, o sea, con la persona que

provee el equipamiento y los materiales que se emplean para concretar el servicio, la ubicación satelital, el precio, la forma de cobro y demás funciones. Por ello, hablar de plataformas digitales nos lleva a formas de negocios que cambian de acuerdo con sus servicios, fines, características y relaciones que establecen. Sin embargo, todas presentan aspectos comunes: su capital fijo es un software, tienen un rol intermediario, su principal activo está determinado por los datos y la hiperconectividad (Dinegro, 2019).

También se entiende que los algoritmos empleados por las aplicaciones se emplean para organizar y/o supervisar las acciones de las personas realizan el servicio (Madariaga et al, 2019), lo que obviamente tendría incidencia en el abordaje jurídico-laboral.

También se reconoce a las aplicaciones su impacto en los diferentes contextos de la vida diaria y en sociedad, pues, reducen los costos de las transacciones, hacen viables las actividades comerciales; pero, al mismo tiempo, se destacan las desigualdades en las ocupaciones que plantea, la incertidumbre sobre los ingresos económicos, riesgos en la seguridad y salud de las personas entre otros (Madariaga et al, 2019).

El Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) indica que el trabajo en plataformas de microtarefas y el trabajo mediante aplicaciones que conforman la economía de plataformas podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de «jornaleros digitales», por lo que en atención al mandato de la OIT sobre justicia social y trabajo decente se recomienda que se instauren sistemas de gobernanza en el que se aborde la presente materia y se fijen mínimos de protección (Mintra, 2020).

Aplicando el concepto de economía colaborativa a las PDS, se advierte que éstas presentan grandes diferencias entre sí, aunque todas cumplen tres funciones específicas: 1)

vincular a los prestadores de servicios con la demanda; 2) proporcionar un conjunto de herramientas y servicios comunes que posibiliten la realización de un trabajo a cambio de una remuneración; y 3) establecer pautas de gobernanza mediante las que se recompensen las buenas prácticas y se disuadan los comportamientos negativos (Comisión Mundial sobre el Derecho al Trabajo de la OIT, 2018).

Por otra parte, la OIT en el Resumen Ejecutivo del Informe: “Plataformas digitales y el futuro de trabajo: Cómo fomentar el trabajado decente en el mundo digital” (OIT, 2019), indica que, si bien estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario.

Dicho informe, se sustenta en los resultados de una encuesta realizada por la OIT sobre condiciones de trabajo entre 3,500 personas que residen en 75 países de todo el mundo y que trabajan en cinco plataformas anglófonas dedicadas a la asignación de microtareas (microtareas se realizan mediante tecnologías de información y de manera remota, por lo que se aproxima a lo que se ha caracterizado anteriormente como *crowdsourcing on line*). De acuerdo con lo señalado por la OIT, las plataformas dedicadas a la asignación de microtareas son plataformas digitales que brindan a empresas y a otros clientes acceso a una fuerza de trabajo extensa y flexible para llevar a cabo tareas generalmente de poca envergadura, y que pueden ser realizadas a distancia haciendo uso de una computadora y de internet.

Aunado a ello, y con relación a las condiciones del servicio, se menciona que la mayoría de los participantes manifestaron apreciar la posibilidad de decidir sus propios horarios y de trabajar desde casa. No obstante, muchos de ellos trabajan en horas no

convencionales. Así, se tiene que el 36 % trabajaba siete días a la semana, el 43 % trabajaba por las noches, y el 68 % lo hacía por las tardes (de las 18:00 a las 22:00 horas). Asimismo, se observa que seis (6) de cada diez (10) encuestados en el 2017 contaban con un seguro de salud y solo el 35 % cotizaba a una pensión o plan de jubilación. Por lo que, la OIT señala que quienes dependen principalmente de esta modalidad tienen más probabilidades de carecer de protección social.

Sobre el abordaje realizado por la legislación comparada, ésta opera en función a los siguientes parámetros: *i)* sobre las condiciones mínimas de seguridad y salud, *ii)* sobre la garantía de una compensación mínima justa, *iii)* sobre el máximo de horas de prestación de servicios, *iv)* sobre la libertad de agrupación y promoción del diálogo entre los titulares de las plataformas digitales y los prestadores de servicios, y *v)* sobre la garantía de un sistema interno de reclamos para los prestadores de servicios. A continuación, se expondrá cada uno de estos parámetros.

Sobre las condiciones mínimas de seguridad y salud: Las plataformas digitales consideran a los prestadores de servicios como autónomos, debido a que emplean medios de producción propios, asumen los costos de la actividad y tienen libertad para determinar no solo su horario, sino su interés en prestar servicios; sin embargo, lo que muchas veces buscan las plataformas al otorgar dicha libertad es eximirse de toda responsabilidad legal y social para con los prestadores (Mintra, 2020).

El hecho de que la aplicación de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, en casi todos los países está condicionada a la existencia de un contrato de trabajo por cuenta ajena hace muy difícil garantizar las condiciones mínimas a favor de estos servidores; sin embargo, Italia plantea la necesidad de reconocer derechos fundamentales

mínimos a este tipo de prestadores de servicios, independientemente de la existencia o no de una relación de trabajo (Mintra, 2020).

Así pues, el 31 de mayo de 2018, en Bolonia se firma el primer acuerdo territorial metropolitano europeo sobre plataformas digitales: "Carta de los derechos fundamentales de los trabajadores digitales en el contexto urbano", reconociéndose, entre otros, el derecho a la salud y la seguridad a esta clase de prestadores de servicios, prescribiendo que "las plataformas asumen seguros que cubren a los trabajadores del riesgo de accidentes y enfermedades en el trabajo", así como "de los daños causados en caso de accidentes de tráfico, también contra terceros" (Mintra, 2020).

Sobre la garantía de una compensación mínima justa: Muchas veces las plataformas digitales resultan atractivas para las personas que buscan ingresos, en la medida que ofrecen a los prestadores de servicios ganancias por hora al menos iguales y a menudo más altas que el salario mínimo en el país; pero, no en todos los casos resulta ser así (Mintra, 2020).

La independencia y la flexibilidad en cuanto al trabajo asignado contrastan muchas veces con las bajas ganancias obtenidas por los prestadores de servicios debido, tal vez, entre otros factores, a las altas comisiones cobradas por las empresas que prestan servicios mediante plataformas digitales o a los bajos montos del precio base de las tarifas (Mintra, 2020).

Ahora, es nuevamente en Bolonia que, a través de su "Carta de los derechos fundamentales de los trabajadores digitales en el contexto urbano", se hace frente a esta situación de vulnerabilidad, reconociendo el derecho a una tarifa por hora "justa y digna" que cada plataforma digital debe garantizar a favor de los prestadores de servicios (Mintra,

2020).

En cuanto a la posibilidad de intervención que tiene el Estado peruano en el mercado económico, el Tribunal Constitucional ha sostenido en más de una oportunidad que "(...) Ni la propiedad ni la autonomía privada son irrestrictas *per se* en el constitucionalismo contemporáneo. Lo importante es que dichos derechos se interpreten a la luz de las cláusulas del Estado Social y Democrático de Derecho; de lo contrario, otros bienes constitucionales igualmente valiosos tendrían el riesgo de diferirse. Solo de este modo puede considerarse superado el viejo y equívoco postulado del mercado *per se* virtuoso y el Estado *per se* mínimo, para ser reemplazado por un nuevo paradigma cuyo enunciado es: 'tanto mercado como sea posible y tanto Estado como sea necesario' (Mintra, 2020).

Sobre el máximo de horas de prestación de servicios: La demanda de servicios en las plataformas digitales es normalmente imprevisible, este tipo de economía funciona las veinticuatro (24) horas del día y todos los días del año. El tan anunciado beneficio para el prestador de servicios de establecer su propio horario y hacerlo desde su casa o desde cualquier sitio con un alto nivel de flexibilidad, a menudo se convierte en la necesidad de buscar trabajo de forma constante, en una disponibilidad absoluta y en una presión que implica realizar la tarea independientemente de que sea de día o de noche (Mintra, 2020).

Ante este escenario, países como Uruguay y Portugal han establecido un máximo de tiempo permitido en que se puede prestar este tipo de servicios de ocho (8) y diez (10) horas, respectivamente, más allá de que se trate de plataformas digitales con funcionalidades distintas (Mintra, 2020).

Sobre la libertad de agrupación y promoción del diálogo entre los titulares de las

plataformas digitales y los prestadores de servicios: Tan pronto como el titular de la plataforma digital interviene indirectamente, pero de alguna manera significativa, en los servicios que vinculan a los prestadores de servicios y clientes, deja de ser un mero “intermediador”, por lo que resulta útil y necesario fomentar la expresión de intereses colectivos de estos prestadores de servicios. Tales intervenciones se dan, por ejemplo, en los siguientes casos: al fijar el precio del servicio y, por tanto, también de la ganancia a favor de los prestadores de servicios; al fijar la ruta a seguir por el prestador de servicios o limitar ciertas rutas; al bloquear las cuentas de los prestadores de servicios como sanción ante determinadas conductas; entre otros (Mintra, 2020).

Así pues, Francia e Italia reconocen a estos prestadores de servicios el derecho a la sindicalización generando un espacio para el diálogo social entre los actores a fin de mejorar el sistema, por ejemplo, en relación con las ganancias recibidas. Si la tecnología digital impulsa una mayor autonomía de las personas, el ejercicio del derecho a la libertad de asociación puede aportar como herramienta importante para la gobernanza de las relaciones en democracia (Mintra, 2020).

Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aprobada en 1998, compromete a los 187 Estados miembros de la OIT, en virtud de su pertenencia a la Organización, a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos correspondientes a cuatro categorías, entre ellas la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La Declaración establece, claramente, que tales derechos son universales por lo que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico. Sin importar su clasificación como empleado o trabajador “independiente”, los

trabajadores de plataformas digitales deberían tener derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva (Mintra, 2020).

Sobre la garantía de un sistema interno de reclamos para los prestadores de servicios: A fin de asegurar que el titular de la plataforma digital y el prestador de servicios puedan resolver de manera bilateral cualquier discrepancia que se presente en el transcurso del tiempo, de acuerdo con los principios de transparencia e igualdad de partes, se hará necesario el acceso de los prestadores a mecanismos inmediatos, adecuados y efectivos de reclamación (Mintra, 2020).

Así pues, la Unión Europea mediante el Reglamento (UE) 2019/1150 en su artículo 11, prevé la obligación de los titulares de plataformas digitales de establecer un sistema interno para tramitar reclamaciones de los prestadores de servicios, el cual se pondrá fácilmente a disposición de los prestadores, de manera gratuita y garantizará la tramitación dentro de un plazo razonable (Mintra, 2020).

A continuación, se presenta una matriz conteniendo un resumen de la legislación comparada de Estados Unidos y Europa en materia de PDS.

Figura 2: Matriz de legislación comparada de Estados Unidos y Europa.

	Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
N.º Norma/ Fecha	Ley N.º 45/2018 (10.08.2018)	California “Ley AB5” (Publicado: 19.09.2019 Vigente: 01.01.2020)	Carta de los derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano (31.05.2018)	Decreto Ley N.º 101 (03.09.2019) Actualmente: Ley N.º 128 (02.11.2019)	Ley N.º 2016- 1088 (08.08.2016) *Norma complementaria: Ley N.º 2019- 1428 (24.12.2019)	Ley N.º 20/2007, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (12.07.2007)	Reglamento (UE) 2019/1150 (20.06.2019) Vigencia: a partir del 02 de julio de 2020. Aplicable a todos los Estados miembros.
Órgano Emisor	La Asamblea de la República	Digesta del Consejo Legislativo	Municipio de Bolonia	Presidencia de la República	Asamblea Nacional	Cortes Generales Del Reino De España	Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea
Objeto	Se establece: 1) el régimen jurídico de la actividad de transporte individual y remunerado de pasajeros en vehículos ordinarios a partir de plataforma electrónica	Esta ley busca asegurar que los trabajadores que actualmente son explotados al ser calificados erróneamente como contratistas independientes en lugar de ser reconocidos	Busca salvaguardar las normas mínimas para todos los “trabajadores digitales”, independientemente de la naturaleza jurídica de la relación que tengan con la plataforma digital.	Busca salvaguardar los niveles mínimos de protección para los colaboradores de plataformas digitales, independientemente de la naturaleza jurídica de la relación que tengan con las mismas.	Modificar el Código Laboral, de acuerdo a las necesidades actuales.	Reconocer y regular la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a	Aprovechar plenamente las ventajas de la economía de plataformas en línea, generando un clima de seguridad jurídica.

	Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
	(TVDE, por sus siglas en portugués) y 2) el régimen jurídico de las plataformas electrónicas que organizan y ponen a disposición servicios TVDE.	como empleados tengan los derechos y protecciones básicas que merecen según ley, incluido un salario mínimo, seguro de desempleo, licencia por enfermedad remunerada y licencia familiar remunerada.				una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante, su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata.	
Contenido relevante	De la actividad de transporte individual y remunerado de pasajeros en vehículos ordinarios a partir de plataforma electrónica - Artículo 10:	Delimita la diferencia entre un trabajador y un autónomo, en base a la carga de prueba que aporte el “contratante” (titular de la plataforma digital) para	Independientemente de la relación (laboral o autónoma) que tengan los prestadores de servicios con las plataformas digitales, estos deben gozar de	Decreto Ley N.º 101, Decreto Ley N.º que modifica el Decreto Legislativo N.º 81 (sobre formas atípicas de trabajo) del 2015, agregando la modalidad de trabajos por	Ley N ° 2016-1088 Artículo 60: Añade artículos al Código de Trabajo, referido a los trabajadores de plataformas: - Cuando la	Artículo 11: Los TRADE a los que se refiere la Ley son “aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma	Artículo 3: - Las condiciones contractuales deben ser redactadas de manera sencilla, a fin de brindar seguridad a los prestadores de

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
<p>- Estipula los requisitos para ser conductor, tales como, llevar un curso de formación, contar con un contrato escrito con la plataforma, entre otros.</p> <p>- Estipula que la relación legal establecida entre el titular de la plataforma digital y el conductor prestador de la actividad, cualquiera que sea la denominación que las partes hayan adoptado en el contrato, se aplicarán las disposiciones del artículo 12 del</p>	<p>desvirtuar la laboralidad:</p> <p>- Una persona que proporcione mano de obra o servicios a cambio de una remuneración se considerará un empleado en lugar de un contratista independiente, a menos que, la entidad contratante demuestre que se cumplen todas las siguientes condiciones:</p> <p>a) La persona está libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del</p>	<p>garantías mínimas, tales como:</p> <p>Artículo 2:</p> <p>- Un procedimiento debido de terminación de la relación contractual.</p> <p>Artículo 3:</p> <p>- El deber de informar a los trabajadores o colaboradores de las plataformas sobre cómo se les calificará, y sobre los efectos que tal calificación puede tener en la relación laboral o colaboración.</p> <p>- Garantizar el acceso adecuado a la documentación para acreditar</p>	<p>plataformas.</p> <p>Artículo 1:</p> <p>- Se busca promover el empleo seguro y digno a los colaboradores de plataformas digitales estableciendo niveles mínimos de protección.</p> <p>- Se impone la obligatoriedad por parte de las plataformas digitales de la cobertura de seguros contra accidentes laborales y enfermedades profesionales.</p> <p>- Se reconoce el derecho a la sindicalización y la validez de convenios</p>	<p>plataforma determina las características del servicio prestado o del bien vendido y fija su precio, dejando de ser un mero intermediador, adquiere una responsabilidad social hacia los prestadores de servicios.</p> <p>- Cuando el trabajador contrata un seguro que cubre el riesgo de accidentes industriales, la plataforma se hace cargo de la contribución, dentro de un límite máximo. Otra alternativa es que el</p>	<p>habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”.</p> <p>Para ser considerado TRADE, debe cumplirse con los siguientes requisitos:</p> <p>- No tener a su cargo trabajadores por</p>	<p>servicios desde la etapa precontractual.</p> <p>- Se debe notificar cualquier modificación a las condiciones generales, salvo excepciones.</p> <p>Artículo 4:</p> <p>- Cuando un titular de plataformas digitales decide restringir, suspender o poner fin a la prestación de un determinado usuario, debe tener una motivación válida. El usuario tiene derecho a la contradicción.</p>

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
<p>Código del Trabajo (presunción de laboralidad).</p> <p>Artículo 12:</p> <p>- Los vehículos que prestan este tipo de servicios deben contar con seguro de responsabilidad civil y accidentes personales.</p> <p>Artículo 13:</p> <p>- Se establece un tiempo máximo de trabajo (10 horas).</p> <p>Artículo 14:</p> <p>- El titular de la plataforma debe bloquear el acceso a la misma a los conductores</p>	<p>trabajo.</p> <p>b) La persona realiza un trabajo que está fuera del curso habitual de los negocios de la entidad contratante.</p> <p>c) La persona se dedica habitualmente a un comercio, ocupación o negocio independiente establecido de la misma naturaleza que el que está involucrado en el trabajo realizado.</p> <p>Sección 2. 6:</p> <p>- Para los que hayan sido reconocidos como trabajadores al</p>	<p>experiencia en la transición de una plataforma a otra.</p> <p>Artículo 4:</p> <p>- Se debe garantizar una compensación por hora justa y fija en cualquier caso no menos del mínimo.</p> <p>- Todos los trabajadores deben estar garantizados a una asignación por el trabajo realizado en condiciones particulares como el trabajo nocturno, trabajo en vacaciones o en condiciones climáticas desfavorables.</p> <p>- En caso de condiciones climáticas</p>	<p>colectivos.</p> <p>Ley N.º 128</p> <p>Conversión en Ley del Decreto Ley N.º 101, con modificaciones.</p> <p>Artículo 1:</p> <p>- Los contratos entre las plataformas y sus colaboradores deberán ser por escrito.</p> <p>- El colaborador tiene derecho a la indemnización.</p> <p>- Los convenios colectivos pueden definir criterios remunerativos.</p> <p>- Se garantiza una asignación adicional por el</p>	<p>trabajador se acople a un contrato colectivo suscrito por la plataforma. Dicho contrato debe comprender garantías al menos equivalentes al mencionado seguro voluntario en materia de accidentes de trabajo, y que la contribución a este contrato sea respaldada por la plataforma.</p> <p>- El trabajador tiene derecho a la formación profesional continua. La contribución a dicha formación está cubierta por la plataforma.</p>	<p>cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros.</p> <p>- No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.</p> <p>- Disponer de infraestructura productiva y material propios.</p> <p>- Desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, sin</p>	<p>- En caso de terminación de la relación contractual, el titular de la plataforma debe proporcionar al colaborador una motivación válida, al menos 30 días antes de que surta efecto la terminación de la prestación.</p> <p>Artículo 11:</p> <p>- Los proveedores de servicios de intermediación establecerán un sistema interno para tramitar las reclamaciones de los usuarios profesionales.</p> <p>- Los titulares de las plataformas</p>

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
<p>o vehículos que no cumplan con los requisitos de la Ley.</p> <p>Artículo 15:</p> <p>- Las tarifas son fijadas libremente por las partes. De las plataformas electrónicas.</p> <p>Artículo 17:</p> <p>- Los titulares de las plataformas deben observar todas las leyes y reglamentos relevantes para el ejercicio de la actividad, incluidas las derivadas de la legislación de seguridad ocupacional y salud y seguridad social.</p>	<p>01.01.2019, la ley no se aplica retroactivamente volviéndolos contratistas.</p>	<p>extraordinarias, que puedan poner en serio peligro la seguridad y la salud de los colaboradores, estos últimos tienen derecho a no realizar el servicio, sin ningún tipo de penalización por parte de las plataformas.</p> <p>Artículo 6:</p> <p>- Derecho a una cobertura del seguro en accidentes y enfermedades.</p> <p>- Velar por la seguridad y salud de sus colaboradores.</p> <p>Artículo 9:</p> <p>- Tienen derecho a</p>	<p>trabajo realizado en condiciones particulares como el trabajo nocturno, trabajo en vacaciones o en condiciones climáticas desfavorables.</p> <p>- Los colaboradores están cubiertos por las disposiciones contra discriminación y protección de la libertad y dignidad de los trabajadores subordinados.</p>	<p>- Los beneficios de seguro en accidentes de trabajo y capacitación profesional están supeditados a que el trabajador haya logrado una facturación en la plataforma al menos igual al límite anual establecido de seguridad social (el monto máximo sujeto a las contribuciones de los empleados).</p> <p>- Los trabajadores tienen derecho a formar una organización sindical, unirse a ella y afirmar sus intereses</p>	<p>perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de su cliente.</p> <p>- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente.</p> <p>Así también, el Real Decreto Español brinda algunos alcances sobre las condiciones del régimen TRADE:</p> <p>Artículo 12:</p> <p>- El contrato para la realización de la actividad</p>	<p>tienen la potestad para elaborar códigos de conducta para los colaboradores.</p>

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
<p>Artículo 19:</p> <p>- El titular de la plataforma digital debe tener un sistema de quejas para los usuarios. En caso se presente una, deberá tomar las medidas necesarias para investigar y corregir la misma.</p> <p>Artículo 23:</p> <p>- Existen órganos estatales encargados de la supervisión de la actividad.</p> <p>Artículo 25:</p> <p>- Se establece un sistema de sanciones para los</p>		<p>la sindicalización.</p> <p>Artículo 10:</p> <p>- Todos los colaboradores de plataformas digitales disfrutan del - derecho a abstenerse colectivamente del trabajo - para un propósito común.</p>		<p>colectivos a través de ella.</p> <p>Ley N ° 2019-1428</p> <p>Artículo 44: Se modifica el Código de Transporte:</p> <p>- Las plataformas comunicarán a los trabajadores cuando les ofrezcan un servicio, la distancia cubierta por este servicio y el precio mínimo garantizado del cual se beneficiarán después de deducir los costos.</p> <p>- Las plataformas no podrán poner</p>	<p>profesional del TRADE se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente.</p> <p>- El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate. La mencionada condición de dependiente solo se podrá ostentar respecto de un único cliente.</p> <p>Artículo 14:</p> <p>- Derecho a una</p>	

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
titulares de las plataformas y los prestadores de servicios.				<p>fin a la relación contractual si los trabajadores rechazan una o más propuestas de servicio de transporte.</p> <p>- La plataforma debe publicar en su sitio web, de manera justa, clara y transparente, los indicadores relacionados con la duración y los ingresos de la actividad, durante el año calendario anterior.</p> <p>- Los trabajadores eligen sus horas de trabajo y sus períodos de inactividad. Pueden cerrar sesión durante sus</p>	<p>interrupción de actividad anual durante un mínimo de 18 días hábiles. Esta interrupción de actividades se estipula con la intención de dotar al trabajador una posibilidad de interrumpir la prestación por un periodo de tiempo sin que dicha interrupción ocasione que el empleador piense que el trabajador ha desistido tácitamente de su relación jurídica.</p> <p>- Jornada laboral fija: El contrato deberá estipular una jornada laboral fija. La realización de</p>	

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
				<p>horas de trabajo.</p> <p>Se modifica el Código Laboral:</p> <p>- Como parte de su responsabilidad social hacia los trabajadores, la plataforma puede establecer una carta definiendo sus derechos y obligaciones, así como los de los trabajadores con quienes está en contacto, siendo el contenido mínimo de dicha carta: las condiciones para el ejercicio de la actividad, un precio decente por la prestación de sus servicios, las modalidades</p>	<p>actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria; en cualquier caso, no podrá exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional, o en su defecto, del 30 % del tiempo ordinario pactado.</p> <p>Artículo 15:</p> <p>- Causales de extinción contractual y derecho a indemnización.</p> <p>Artículo 16:</p> <p>- Establece supuestos justificantes de</p>	

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
				de intercambio de información y diálogo entre la plataforma y los colaboradores sobre las condiciones de ejercicio de su actividad profesional, la calidad de servicio esperada, los métodos de control por la plataforma de la actividad y su realización, entre otros.	interrupción de la actividad. Artículo 19: Los TRADE gozan de derechos colectivos, tales como: - Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección. - Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa. - Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.	

	Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
						<p>Artículo 23 y ss: El derecho a la seguridad social:</p> <p>- Se instrumenta el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; siendo obligatoria su afiliación, y estableciéndose la posibilidad de una cotización especial para los TRADE.</p>	
Indicios de laboralidad	<p>Artículo 10: “presunción de laboralidad”.</p> <p>Artículo 14: El titular de la plataforma debe</p>	Ninguno.	<p>No se define la naturaleza de la relación jurídica que tienen los colaboradores con las plataformas digitales, pero se les otorga protecciones mínimas propias de</p>	<p>No se define la naturaleza de la relación jurídica que tienen los colaboradores con las plataformas digitales, pero se les otorga protecciones</p>	<p>Ley N ° 2016-1088: Ninguno.</p> <p>Ley N ° 2019-1428: El poder de control de la plataforma sobre la actividad de los colaboradores.</p>	<p>Artículo 14: El contrato deberá estipular una jornada laboral fija.</p>	Ninguno.

Portugal	EE. UU.	Italia	Italia	Francia	España	Unión Europea
<p>bloquear el acceso a la misma a los conductores o vehículos que no cumplan con los requisitos de la Ley.</p>		<p>una relación laboral.</p>	<p>mínimas propias de una relación laboral.</p>			
<p>Artículo 19: El titular de la plataforma deberá tomar las medidas necesarias para investigar y corregir las quejas que se presenten.</p>						

Fuente: Mintra, 2020.

Continuando con la legislación comparada, a continuación, se pasa a exponer, resumidamente, el desarrollo legislativo que se ha alcanzado en algunos países de la región, el mismo que se presenta en la matriz siguiente:

Figura 3: Matriz de legislación comparada latinoamericana.

	Panamá	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil
N.º Norma / Fecha	Decreto Ejecutivo N.º 331 (31.10.2017) Modificaciones: Decreto Ejecutivo N.º 47 (27.04.2018) Decreto Ejecutivo N.º 50 (30.04.2019)	Resolución SSN N.º 615/2019 (12.07.2019)	Proyecto de Ley, sobre Modernización Laboral para la Conciliación, Familia e Inclusión. (14.05.2019)	Decreto N.º 36.197 (15.12.2016) Modificatoria: Decreto N.º 37.089 (30.05.2019) Reglamento del D. N.º 37.089 Resolución N.º 3755/19 (29.07.2019)	Decreto N.º 44.399 (12.04.2018) Regula el uso del sistema de vías de la municipalidad para la explotación de un servicio de transporte intermediado por plataformas digitales administradas por proveedores de redes compartidas - PROVER, y otras medidas. *Complementaria: Decreto N.º 46417 (29.08.2019) Regula y establece código sancionador para los servicios de transporte de plataformas digitales.
Órgano emisor	Presidencia de la República	Superintendencia de Seguros de la Nación	Senado de Chile	Junta Departamental de Montevideo	Municipio de Río de Janeiro
Objeto	El Estado reglamenta el servicio de transporte que se brinda por	Ampliar la gama de coberturas brindadas en atención a las nuevas	Se busca adaptar su legislación vigente, de manera integral	La Junta Departamental de Montevideo considera al transporte	Regular los servicios de transporte intermediados por plataformas

	Panamá	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil
	medio de las plataformas tecnológicas, con el fin de proteger a los usuarios, los prestadores de servicios y a la comunidad en general.	tecnologías: Seguro para Vehículos Intervinientes en un Servicio Convenido por Intermedio de una Plataforma Tecnológica.	y sistemática, a los desafíos presentes y futuros, en cumplimiento de la Agenda de Modernización Laboral.	oneroso contratado a través de plataformas electrónicas una actividad privada de interés público, por lo que busca regular su funcionamiento.	digitales en concordancia con el desarrollo sostenible de la sociedad.
Contenido relevante	Decreto Ejecutivo N.º 331	Cláusula 1.1: - El asegurador asume la obligación frente al asegurado por lesiones corporales y/o muerte a personas, generadas durante la prestación de servicios, sean ellas transportadas o no; y por daños materiales a cosas transportadas, siendo que en este caso el seguro se activa desde el momento en que el conductor recibe la carga hasta el momento que entrega la misma.	Se propone hacer una regulación dentro del mismo Código del Trabajo, a fin de aclarar los alcances de la prestación de servicios a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación, estableciéndose que los servicios prestados a través de estas no constituyen, por regla general, una relación laboral.	Decreto N.º 36.197. Artículo 2: - Para poder prestar el servicio de transporte a través de plataformas electrónicas, se debe obtener un permiso de la Intendencia de Montevideo (Intendencia), siendo los habilitados para solicitarlo el propietario del vehículo, el conductor, entre otros (obtenido el permiso, reciben el nombre de "permisarios").	Decreto N.º 44399 Artículo 2: - Se busca conciliar este tipo de servicios con una adecuada explotación económica del sistema de vías urbanas de la Municipalidad. Artículo 3: - Para poder funcionar las plataformas digitales deben tener autorización de la Secretaría Municipal de Transporte, así como tener un registro de vehículos y conductores, siendo que aquel está supeditado al cumplimiento de requisitos mínimos como seguridad, comodidad, higiene y calidad en la prestación de
	Artículo 2: - El servicio de transporte por medio de las plataformas tecnológicas solo puede ser brindado por personas naturales propietarias del vehículo o terceros autorizados notarialmente. - Podrán registrarse como máximo dos vehículos bajo un mismo propietario. Artículo 7: - Establecen características sobre el vehículo que se utilice para prestar	Cláusula 3: - El asegurador asume la defensa frente a cualquier proceso judicial que le pudieran iniciar al asegurado por lesiones corporales y/o muerte a	Lo anterior, en la medida en que no se den los elementos propios y característicos de la subordinación	Artículo 4: - Los permisarios deberán abonar a la Intendencia un monto por Kilómetro	

Panamá	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil
<p>servicios de transporte por intermedio de plataformas tecnológicas; tales como, un máximo de años de antigüedad del vehículo (7 años), que el mismo deba contar con una póliza de seguro –en caso no se halle vigente dicha póliza y ocurra un accidente durante la prestación de servicios, la empresa de plataformas tecnológicas será responsable por los daños–, entre otras características.</p> <p>Artículo 9:</p> <p>- Se establecen requisitos respecto al conductor, tales como, el número máximo de infracciones permitidas antes de unirse a la plataforma, tener más de</p>	<p>personas, generadas durante la prestación de servicios, sean ellas transportadas o no; o por daños materiales a las cosas transportadas.</p> <p>Nota: No se establece a quién correspondería adquirir el seguro (al titular de la plataforma o a los prestadores de servicios).</p>	<p>y dependencia, tales como, la existencia de una jornada de trabajo, la obligación de realizar el servicio siguiendo las instrucciones del empleador y bajo su vigilancia directa, la obligación de mantenerse a disposición del mismo, entre otras expresiones que descartarían la presunción de autonomía de estos servicios.</p>	<p>recorrido dentro del territorio de Montevideo.</p> <p>Artículo 5:</p> <p>- La Intendencia podrá limitar la cantidad de vehículos destinados a la prestación de este tipo de servicios.</p> <p>Artículo 6:</p> <p>- La Intendencia lleva un Registro de los vehículos, de los permisarios y de las plataformas electrónicas.</p> <p>Artículo 8:</p> <p>- Se establecen obligaciones a los permisarios, tal como contar con una póliza de seguro.</p> <p>Artículo 9:</p> <p>- Se establecen obligaciones a los titulares de las plataformas, tales como: no asignar viajes a los vehículos y conductores que no cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto; no</p>	<p>servicios.</p> <p>Artículo 10:</p> <p>- Asimismo, para registrarse los conductores también deberán cumplir requisitos, como un curso de manejo, contar con un seguro de accidentes, contar con seguro social, entre otros.</p> <p>Artículo 5:</p> <p>- Se establece un precio público que deben pagar los titulares de las plataformas digitales a la Municipalidad.</p> <p>Artículo 9:</p> <p>- Serán los titulares de las plataformas los aptos para establecer los precios del servicio.</p> <p>Artículo 11:</p> <p>- Este tipo de servicios se encuentra bajo la supervisión del Municipio de Rio de Janeiro.</p> <p>DECRETO N. ° 46417: Anexo I. Regulación de actividad de</p>

Panamá	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil
<p>21 años, presentación de antecedentes policiales, entre otros.</p> <p>Artículo 10:</p> <p>- En cuanto a las obligaciones de la empresa que brinda la plataforma tecnológica, debe contar con una lista de los conductores y los vehículos, misma que debe ser facilitada a la Autoridad de Tránsito y Transporte.</p> <p>Artículo 13:</p> <p>- La empresa es responsable solidaria de los propietarios (y conductores autorizados) frente al Estado, los usuarios y terceros.</p> <p>Artículo 15:</p> <p>- La Autoridad de Tránsito y Transporte llevará un registro de las empresas de</p>			<p>asignar viajes por más de 8 horas seguidas a un conductor, ni más de 12 horas fraccionadas en un mismo día; entre otras.</p> <p>Artículo 10:</p> <p>- Se establecen obligaciones a los conductores, tal como, aceptar únicamente viajes de las plataformas en que esté registrado el vehículo.</p> <p>Artículo 12:</p> <p>- Se establecen sanciones a los permisarios y/o conductores en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Decreto, que van desde multas pecuniarias hasta la inhabilitación definitiva de la plataforma.</p> <p>Decreto N.º 37.089</p> <p>Artículo 1:</p> <p>- Se</p>	<p>transporte por medio de plataformas digitales.</p> <p>Artículo 8:</p> <p>- El conductor debe garantizar el cumplimiento adecuado y total del servicio.</p> <p>Artículo 11:</p> <p>- Se establecen características específicas del vehículo destinado a este tipo de actividades.</p> <p>Artículo 13:</p> <p>- Los proveedores deben bloquear a los conductores que no cumplan con alguno de los requisitos establecidos en el Decreto.</p> <p>Anexo II. Código disciplinario del servicio de transporte por medio de plataformas digitales:</p> <p>- Se establecen las sanciones aplicables para los titulares de plataformas y conductores, así como los distintos grados de</p>

Panamá	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil
plataformas tecnológicas. DECRETO EJECUTIVO N.º 47 Amplía el plazo en que el servicio prestado por intermedio de plataformas tecnológicas puede ser pagado en efectivo.			circunscribe la calidad de permisario y conductor al dueño del vehículo, pudiendo asignar un conductor adicional siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el Decreto.	infracción, y el correspondiente proceso disciplinario.
Decreto Ejecutivo N.º 50 Amplía el plazo en que el servicio prestado por intermedio de plataformas tecnológicas puede ser pagado en efectivo.			Artículo 2: - Se agregan obligaciones a los permisarios, tales como, el cumplimiento de las normas de previsión social y laboral; contar con licencia de conducir expedida por la Intendencia; entre otras. Artículo 4: - Se deroga el artículo referente a las obligaciones de los conductores. Artículo 12: - Se añaden sanciones, tales como la revocación del permiso, o la suspensión del	

	Panamá	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil
Indicios de laboralidad	Ninguno.	Ninguno.	Ninguno.	<p>mismo hasta por noventa días.</p> <p>Resolución N.º 3755/19 (Reglamento del Decreto N.º 37.089)</p> <p>Artículo 1:</p> <p>- Crean Listado de aspirantes a permisarios.</p> <p>Artículo 6:</p> <p>- Se establece que para mantener la condición de permisario se debe estar activo en el sistema con un mínimo de 10 viajes en 30 días.</p>	<p>Decreto N.º 46417:</p> <p>- Artículo 8: Subordinación: El conductor debe garantizar el cumplimiento adecuado y total del servicio.</p> <p>- Artículo 13: Poder sancionador: Los titulares de las plataformas bloquean a los usuarios que no cumplan con los</p>

Panamá	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil
--------	-----------	-------	---------	--------

requisitos.

Fuente: Mintra, 2020.

Después de haber presentado el abordaje en la legislación comparada respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS, se pasa a continuación a exponer la posición jurisprudencial en el derecho comparado.

En el ámbito de la jurisprudencia comparada se ha identificado determinados aspectos que suelen ser considerados en las sentencias judiciales, entre los cuales se encuentran los siguientes: *i*) sobre la libertad del prestador de servicios para determinar el tiempo de su actividad, *ii*) sobre el libre rechazo de los pedidos, *iii*) sobre la libertad en la forma de realizar el servicio y, *iv*) sobre la imposición de un protocolo de atención. A continuación, se presentará cada uno de estos aspectos.

Sobre la libertad del prestador de servicios para determinar el tiempo de su actividad: Respecto a la característica de la libre elección del horario para la prestación de servicios, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de España (Sentencia N.º 1818/2019), prevé que dicha posibilidad no es más que un antifaz del poder de dirección del empleador, pues lo que hace la empresa realmente es supeditar la probabilidad de libre elección al nivel de valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor: es decir, mientras más puntuación obtengas, tendrás más posibilidades de elegir tu horario. Vale decir que, la empresa basaba su sistema de valoración, entre otros factores, en la disponibilidad del prestador en franjas horarias de alta demanda: para tener más puntuación se debía procurar estar disponible en las horas que la empresa más necesite (Mintra, 2020).

Ahora bien, respecto de la posibilidad de desconectarse de la aplicación en cualquier

momento, muchas veces esta también se encuentra condicionada. Siguiendo con el caso mencionado de España, la empresa también basaba su sistema de evaluación del prestador de servicios, entre otros factores, en la asistencia a las franjas horarias a las que se había comprometido. Es decir, si se desconectaba en el horario que se había comprometido, se le restaría puntos. Asimismo, en algunos casos la desconexión por largos períodos conllevaba a la suspensión o cierre de la cuenta (Mintra, 2020).

Sobre el libre rechazo de los pedidos: El Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital - 6° Turno de Uruguay (Sentencia N.º 77-2019), sostiene que dicha característica no es más que una expresión encubierta del poder de dirección de la empresa, pues en el caso en concreto, la plataforma utilizaba una dinámica de premiación/castigo basada justamente en el número de pedidos aceptados/rechazados: premia a los socios que tienen mayor aceptación de viajes y, por el contrario, baja puntos en el sistema de valoración (evaluación) en caso de rechazarse (Mintra, 2020).

Un caso más extremo sucedió en Francia (Tribunal de Apelaciones de París. Sentencia N.º 18/08357), en donde Uber fijaba una tasa máxima de cancelación de pedidos, lo que podía generar sanciones desde el cierre temporal de la cuenta, hasta la anulación de la misma. En la misma línea, en el emblemático caso "Uber BV vs Aslam y otros" (Inglaterra, Caso N.º: A2/ 2017/3467), se señala que Uber limita el número de rechazos permitidos a tres (3) solicitudes consecutivas en el plazo de diez (10) días, siendo que, superado ese límite la plataforma puede desactivar la cuenta (Mintra, 2020).

Sobre la libertad en la forma de realizar el servicio: Si bien hay casos extremos como en Francia (Tribunal de Casación de Francia. Sentencia N.º 17-20079), donde el prestador de servicios estaba obligado a seguir las instrucciones del GPS de la aplicación sin

poder modificar la ruta recomendada a riesgo de sufrir una penalización, en la mayoría de casos este control se presenta de una forma más tenue, como en España (Sentencia N.º 193/2019.Juzgado de lo Social N.º 31 de Barcelona), caso en el que los conductores una vez conectados al servicio estaban constantemente monitoreados por un sistema de geolocalización de la plataforma (Mintra, 2020).

Sobre la imposición de un protocolo de atención: El Juzgado de lo Social N.º 31 de Barcelona (Sentencia N.º193/2019) resaltó que en el momento de la firma del contrato los repartidores participaban en lo que la empresa denominaba "sesiones informativas" en la que se les exhibían vídeos alusivos al modo en que funcionaba la aplicación y se les explicaba las pautas sobre cómo se prestaría el servicio, en términos de trato con el restaurante y el cliente, una especie de "protocolo" de la prestación de servicios. Dicha acción el Juzgado la calificó como una expresión del poder de dirección (Mintra, 2020).

Por su parte, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital – 6º turno de Uruguay señala que a los repartidores se les impartían directivas de cómo cumplir el servicio en cuestiones tales como, el trato a brindar a clientes, las condiciones de higiene del vehículo, sugerencias para hacer más ameno el viaje; además de facilitársele guías o protocolos de actuación, y el otorgamiento de capacitaciones (Mintra, 2020).

A continuación, se presenta una matriz conteniendo un resumen de la jurisprudencia comparada de Estados Unidos e Italia en materia de PDS.

Figura 4: Matriz de jurisprudencia comparada en Estados Unidos e Italia.

	EE. UU.	ITALIA
N.º Sentencia / Fecha	Sentencia Dynamex Operations West N.º 222732 (30.04.2018)	Sentencia FOODORA N.º 1663/2020 (24.01.2020)
Órgano emisor	Corte Suprema de California	TRIBUNAL DE CASACIÓN

	EE. UU.	ITALIA
Ámbito de aplicación	Federal (Aplicable al Estado de California)	Italia
Contenido relevante	<p>Un grupo de “colaboradores” interpusieron una acción colectiva contra Dynamex Operations West Inc. (en adelante Dynamex), siendo que dicha acción debía cumplir con ciertos requisitos a fin de ser legitimada por el Juzgado. Si bien el Tribunal de primera instancia, siguiendo lo dicho por el Tribunal de Apelaciones, declara legítima la acción colectiva, Dynamex apela el criterio utilizado por lo que llega a la Corte Suprema.</p> <p>La Corte Suprema ratifica la decisión de legitimación, determinando que el problema colectivo sobre la clasificación adecuada de los conductores como empleados o como contratistas independientes predominaba sobre cualquier posible problema individual. Además de ello, la Corte Suprema yendo al fondo del asunto, crea la denominada prueba ABC, la cual establecía que todos eran considerados trabajadores, salvo si se cumplía ciertas características, caso en el cual se considerarían contratistas independientes:</p> <p>a) que el trabajador está libre del control y la dirección del arrendatario en relación con el desempeño del trabajo; b) que el trabajador realiza un trabajo que está fuera del curso habitual de los negocios de la entidad contratante; y c) que el trabajador se dedica habitualmente a un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente</p>	<p>El Tribunal de Casación confirma el análisis realizado por el Tribunal de Apelación (sentencia N.º 26/2019, de fecha 04.02.2019), según el cual la actividad del ciclista en la fase inicial es autónoma, porque el individuo elige cuando trabajar, pero luego el rendimiento es hetero organizado, pues las actividades son organizadas por el cliente.</p> <p>El Tribunal de Casación, por otro lado, afirma que <i>"no tiene un sentido decisivo preguntar si estas formas de colaboración"</i> pueden clasificarse <i>"en el campo de la subordinación o la autonomía"</i>, lo que importa es <i>"garantizar al trabajador la misma protección que disfruta el trabajo subordinado"</i>.</p> <p>Es por esta razón que no se centra en discutir si dicha actividad responde a un género terciario de trabajo (entre subordinado y autónomo), criterio en el que se centró el Tribunal de Apelaciones. La protección de los trabajadores subordinados, como lo exige la Ley de Empleos, debe aplicarse a los ciclistas que prestan servicios de entrega a domicilio.</p>

	EE. UU.	ITALIA
Fallo	<p>de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la entidad contratante.</p> <p>Ratifican la legitimidad de la acción colectiva.</p> <p>Crea la prueba ABC.</p>	<p>No define la naturaleza de la relación jurídica que tienen los colaboradores con las plataformas digitales, pero les otorga protecciones mínimas propias de una relación laboral.</p>

Fuente: Mintra, 2020.

Continuando con la jurisprudencia comparada, a continuación, se pasa a exponer, resumidamente, el desarrollo jurisprudencial que se ha alcanzado en algunos países, el mismo que se presenta en la matriz siguiente:

Figura 5: Matriz de jurisprudencia comparada basada en el carácter laboral o autónomo de la relación.

	LABORALIDAD						Autonomía		
	Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
N.º Sentencia / Fecha	N.º 17-20079 (28.11.2018)	N.º 18/08357 (10.01.2019)	N.º A2/ 2017/3467 (19/12/2018)	N.º 61/2019 (20.02.2019)	N.º 1818/2019 (25.07.2019)	N.º 193/2019 (11.06.2019)	N.º 77 (11.11.2019)	N.º 715/2019 (19.09.2019)	N.º 215/2019 (14.06.2019)
Órgano emisor	Tribunal de Casación	Tribunal de Apelaciones París	Tribunal de Apelación (División Civil) De Londres	Juzgado de lo Social N.º 1 de Gijón	Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social	Juzgado de lo Social N.º 31 de Barcelona	Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital. 6º Turno	Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social	Juzgado de lo Social N.º 1 de Salamanca
Plataforma a demandada	TAKE IT EASY	UBER	UBER	GLOVO	GLOVO	DELIVEROO	UBER	GLOVO	GLOVO
Contenido relevante	Un mensajero de Take It Easy solicitó al Tribunal Laboral la reclasificación de la	Un ex conductor de Uber interpuso una demanda en el Tribunal Laboral de París alegando que dicha	CASO ASLAM Y OTROS VS UBER La Corte de Apelaciones de Londres	La parte actora considera que pese a que formalmente a las partes las une una relación	El Tribunal busca deslindar entre lo que es un trabajador asalariado de una plataforma digital y uno ajeno a tal tipo	La circunstancia de que la empresa de plataformas digitales no se limitase a poner en relación a los conductores	La sede judicial identifica en el vínculo entre los socios conductores y Uber una serie	Se excluye la concurrencia de dos elementos, y precisamente los más destacados, en una relación	Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, como sin duda

LABORALIDAD						Autonomía		
Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
relación contractual que tenía con dicha empresa a una de carácter laboral. El Tribunal de Casación declaro que <i>"la existencia de una relación laboral no depende de la voluntad expresada por las partes o del nombre que hayan dado a su acuerdo, sino a las condiciones de hecho en</i>	compañía desactivó su cuenta, hecho que consideraba había configurado un despido incausado. El Tribunal de Apelaciones de París convino con él alegando que la presunta independencia asociada a su condición de trabajador autónomo era en realidad deficiente, y que de hecho existe un vínculo de	afirma que la documentaci ón escrita puede no reflejar la realidad de la relación. El acuerdo real de las partes debe ser determinado mediante el examen de todas las circunstancias, de los cuales el acuerdo escrito es solo una parte.	mercantil, siendo el demandante un trabajador autónomo económico dependiente, lo cierto es que la misma tiene todas las notas propias de una relación laboral, por lo cual solicita la nulidad del despido que dice haber sufrido.	de relación, por lo que se basa en el grado de intervención y control que la plataforma tiene sobre la prestación del servicio.	con los usuarios a través de una aplicación informática, sino que ejerciera una "influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores".	de indicios del trabajo subordinado conforme lo dispuesto en la Recomendación N. ° 198 de la Organización Internacional del Trabajo.	laboral, que son los de dependencia y ajenidad. Sin perjuicio de ello, el Tribunal destaca la conveniencia de contar con un marco normativo específico para este tipo de prestaciones de servicio que comienzan a proliferar en la sociedad actual.	acontece en el caso, las específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo, encontramos ante una relación laboral.

LABORALIDAD						Autonomía			
	Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
	<i>que se ejerce la actividad de los trabajadores; que el vínculo de subordinación n se caracteriza por el desempeño del trabajo bajo la autoridad de un empleador que tiene el poder de dar órdenes y directivas, controlar la ejecución y castigar las fallas de su subordinado"</i>	subordinación entre la empresa Uber y el recurrente. El Tribunal señaló que un trabajador autónomo "controla la organización de sus tareas, su búsqueda de clientes y proveedores".							

		LABORALIDAD					Autonomía		
	Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
Poder de dirección	Con respecto al poder de dirección de la empresa, el Tribunal de Casación resaltó ciertos aspectos:	Con respecto al poder de gestión de la empresa, el Tribunal de Apelación apreció los siguientes aspectos:	El Tribunal constata que los conductores estaban sujetos al poder de dirección de Uber por los siguientes rasgos:	El Juzgado constata los siguientes aspectos: - Existe la fijación de una jornada de trabajo. - La pretendida libertad en la elección de horas o franjas horarias, depende de un sistema de puntuación que hace que el trabajador tiene que plegarse a las exigencias empresariales si quiere	El Tribunal constata los siguientes aspectos: - Para realizar su actividad el repartidor, <i>riders</i> o <i>glovers</i> necesariamente se integra en la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por GLOVOAPP que mantiene un completo control de la actividad desempeñada. - En lo que	Entre los hechos significativos que resalta el Juzgado encontramos los siguientes: - La empresa comunicaba a los repartidores, de forma quincenal, los parámetros que según señalaba la mercantil se utilizaban en las "métricas", informando así a aquellos del porcentaje de rechazos, asistencia a las franjas para las que el repartidor había	El Juzgado observa respecto a este punto las siguientes manifestaciones: - Se imparten directivas de cómo cumplir el servicio en tales como, el trato a brindar a clientes, las condiciones de higiene del vehículo, sugerencias para hacer más ameno el viaje. - Se facilitan guías o	Se niega la facultad de dirección por las siguientes características de la actividad: - La libertad de elección de la franja horaria en la que desea trabajar, con fijación de la hora de inicio y de finalización de su actividad, e incluso dentro de ese periodo, puede no activar la posición de auto	El Juzgado niega la facultad de dirección, señalando lo siguiente: -El colaborador demandante es quien tenía el dominio completo de su actividad, sin estar sometido a la esfera organizativa y rectora de la empresa. -El colaborador no estaba sometido a un horario ni a
	- La plataforma determina unilateralmente las condiciones de desempeño del trabajo. - La plataforma señala que, a más tardar 15 minutos antes del inicio de	-Los autónomos debían seguir las instrucciones del GPS de la aplicación sin poder modificar la ruta recomendada, a riesgo de sufrir una penalización. -Los	- El hecho de que Uber recluta a los conductores. - El hecho de que Uber controla la información clave (en particular, el apellido del pasajero,						

LABORALIDAD						Autonomía		
Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
su servicio, el colaborador debe poseer su equipo, la bolsa de entrega y su teléfono inteligente cargados con la aplicación encendida.	autónomos debían esperar al menos 10 minutos para que el usuario llegue a la ubicación acordada, antes de poder cancelar el viaje.	datos de contacto y el destino previsto) y excluye el conductor de ella. - El hecho de que establece la ruta (por defecto), y si el conductor se aleja de ella es a su propio riesgo. - La tarifa la fija UBER y el conductor no puede acordar una suma más alta con el pasajero (sí una más	configurar un horario que resulte rentable.	atañe a la libre elección de las franjas de trabajo es necesario recordar que dicha posibilidad de elección se halla supeditada al nivel de valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor: es decir, existe un control interno como factor clave del funcionamiento del servicio, llamado también control	mostrado disponibilidad, velocidad en el viaje (media de tiempo transcurrido entre la oferta de pedido y su entrega) y disponibilidad en franjas de alta demanda. - En el momento de la firma del contrato los repartidores participaban en lo que la empresa denominaba "sesiones informativas" en la que se les exhibían vídeos	protocolos de actuación, y se imparten capacitaciones . - Premia a los socios con las "tarifas dinámicas" que son otorgadas a aquellos choferes que tienen mayor aceptación de viajes. -Baja la puntuación en el sistema de valoración en caso de no aceptar pedidos. - Uber le	asignación, lo que significa que no desea estar disponible, aunque ello le supone cierta penalización en el sistema de puntuación, salvo causas justificadas. - La libertad de aceptar aquellos pedidos (<i>slots</i>) que desea realizar, sin tener que ejecutar un mínimo de ellos. - La libertad de elegir la ruta para	jornada, es quien elegía y decidía los días en que trabajaba y en qué jornada lo hacía. -El colaborador era quien decidía la ruta a seguir para hacer llegar al cliente final el pedido, con el que entraba en contacto directo.

LABORALIDAD						Autonomía		
Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
	retener los datos de contacto de un pasajero, incluso cuando este lo solicite expresamente, para reservar una próxima carrera fuera de la plataforma Uber.	baja, pero eso resulta ineficaz en la práctica). - Uber impone numerosas condiciones a los conductores (tales como la limitada gama de vehículos aceptables), asimismo, les da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo.		indirecto o "soft control". La libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos no le proporcionan ninguna facultad o poder que pueda condicionar el desarrollo de la actividad empresarial.	alusivos al modo en que funcionaba la aplicación y se les explicaba las pautas sobre cómo se prestaría el servicio, en términos de trato con el restaurante y el cliente, así como comunicación de incidencias al departamento de soporte. Uno de los testigos de la propia empresa calificó la formación recibida como "protocolo" de la prestación de	indica al chofer el origen-destino del viaje y el precio.	llegar al destino fijado por el cliente, además establece la forma de entrega, generándose una relación directa entre repartidor y cliente.	

LABORALIDAD						Autonomía		
Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
	<p>pasajeros fuera de la plataforma.</p> <p>- En cuanto a los precios y el itinerario, son fijados por la plataforma y no están sujetos a una libre elección por parte del conductor.</p>				<p>servicios.</p> <p>- La empresa en sus comunicaciones nunca manifestó que la opción de rechazar pedidos fuera una opción que pudiera considerarse aceptable, deseable, o tolerable dentro de la prestación de servicios; sino que, por el contrario, en múltiples ocasiones les recordaba las consecuencias negativas que podría traer</p>			

	LABORALIDAD						Autonomía		
	Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
Poder de fiscalización	El Tribunal de Casación considera que: - La aplicación estaba equipada con un sistema de geolocalización que le permite a la compañía monitorear en tiempo real la ubicación del colaborador y la contabilidad del número total de kilómetros recorridos, de	En cuanto al control de la actividad del conductor, el Tribunal resaltó lo siguiente: -La implementación de un sistema de geolocalización que es monitoreado por la empresa cuando los conductores están conectados al servicio.	El Tribunal consideró lo siguiente: - Uber somete al conductor a un sistema de clasificación, lo que equivale a un procedimiento de evaluación del rendimiento; - Uber maneja las quejas de los pasajeros, incluyendo quejas sobre el conductor.	A criterio del Juzgado: - Existe un control de la realización del trabajo por los repartidores, no directo, sino a través de la propia aplicación y de sistemas de localización. Este control sirve para fijar la retribución y para repartir los servicios entre los repartidores basándose en criterios de eficiencia	A criterio del Tribunal: -En este sistema la empresa confía en las evaluaciones de los clientes para asegurarse unos "estándares altos de prestación de servicios". - La aplicación es capaz de informar en todo momento a clientes y proveedores dónde se encuentra el repartidor.	Entre los hechos significativos que resalta el Juzgado encontramos los siguientes: - Durante la prestación del servicio, y siempre que los repartidores estuvieran conectados a la aplicación de la empresa, esta podía conocer su ubicación geográfica. - Los repartidores demandantes contaban con	El Juzgado observa respecto a este punto que es la plataforma tecnológica la herramienta para la evaluación del desempeño del conductor.	Se niega la facultad de fiscalización por la siguiente característica de la actividad: Asunción de la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo solo si lo terminaba a satisfacción del cliente).	Se niega la facultad de fiscalización por la siguiente característica de la actividad: La utilización del geolocalizador, lo era no como medio de control de la empresa, sino para contabilizar el kilometraje que el repartidor realizaba, que luego se incluía en la tarifa.

	LABORALIDAD						Autonomía		
	Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
	modo que la plataforma no se limitaba a conectar al restaurador, el cliente y el servicio de mensajería.			empresarial.		un canal para comunicarse con la empresa durante la prestación del servicio. A través del mismo, la empresa les enviaba mensajes resultantes de la monitorización de la actividad.			
Poder sancionador	El Tribunal también señala que la empresa tenía el poder de sancionar a los prestadores del servicio de mensajería:	Finalmente, el Tribunal concluye que la compañía Uber ejerce un poder sancionador al fijar una tasa máxima de cancelación de pedidos, lo que	El Tribunal toma en consideración lo siguiente: - Si se rechazan tres solicitudes consecutivas en el plazo de diez días,	El Juzgado toma en consideración lo siguiente respecto a este criterio: - Existen causas de resolución de la relación contractual	El Tribunal toma en consideración lo siguiente respecto a este criterio: La empresa establece hasta 13 motivos disciplinarios que van desde	Entre los hechos significativos que resalta el Juzgado encontramos los siguientes: - Ha sustituido las sanciones habituales en forma de	Se observa respecto a este punto las siguientes manifestaciones: - Potestad en favor de la empresa de rescindir unilateralment	Se niega la facultad sancionadora por la siguiente característica de la actividad: - La posibilidad de rechazo de los	Se niega la facultad sancionadora por la siguiente característica de la actividad: -El colaborador puede

LABORALIDAD						Autonomía		
Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
- En caso de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, convocaba al colaborador para sus descargos.	puede provocar que el conductor pierda temporalmente el acceso a la cuenta, o incluso la desactive en caso de un "comportamiento problemático".	la plataforma puede desactivar la cuenta.	prescritas en el contrato. Dichas causas guardan un paralelismo con las causas genéricas de extinción del contrato laboral por incumplimientos graves de trabajador que va más allá de las eventuales semejanzas entre figuras contractuales.	la transgresión de la buena fe contractual o el retraso continuado en la prestación del servicio, a las ofensas verbales o físicas y causar perjuicio reputacional o de otro orden etc., aunadas a sanciones reguladas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	amonestaciones por escrito y suspensión de empleo y sueldo, por frases a modo de advertencia, o reducción de horas en las franjas horarias disponibles.	e el contrato ante determinados incumplimientos del conductor o incluso ante bajas calificaciones por parte de los clientes.	pedidos incluso una vez aceptada e incluso iniciada su ejecución, sin penalización alguna.	rechazar un servicio que previamente había aceptado, sin sufrir con ello penalización alguna por parte de la empresa.
- Los retrasos en las entregas pueden causar una pérdida de bonificaciones e incluso provocar también la desactivación de la cuenta del servicio de mensajería.						- Se sancionan a los socios conductores bloqueando o suspendiendo sus cuentas de la aplicación cuando no cumplen con las directivas impartidas.		

	LABORALIDAD						Autonomía		
	Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
Propiedad de los medios de producción	-	-	-	A criterio del Juzgado el hecho de que los <i>riders</i> sean propietario de los vehículos o de los móviles carece de relevancia, pues en un entorno tecnológico el gran aporte logístico lo supone la propia aplicación, que es de titularidad de la empresa y cuyo control ostenta ésta en exclusivo. La prestación de	El hecho de que Glovo no sea propietario de los vehículos ni de los móviles carece de relevancia, ya que un empresario puede perfectamente realizar las prestaciones de servicio de transporte mediante vehículos pertenecientes a terceros. Se trata, en definitiva, de unos medios accesorios o complementari	-	-	El colaborador suministra por su parte los medios materiales que se exigen para el desarrollo de la actividad, aquí una moto y un teléfono móvil, con asunción de los gastos de su uso.	El demandante realizaba su trabajo utilizando como instrumentos esenciales la bicicleta y el teléfono móvil, ambos de su propiedad, y no facilitados por la empresa.

LABORALIDAD							Autonomía		
Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España	
			los servicios en tal marco sería posible sin un vehículo (el repartidor podría hacer los repartos andando o en transporte público) pero no sin la aplicación que pone en contacto a los repartidores y a los clientes	os, que no afectan a la actividad organizativa de la empresa.					
-	-	-	Ajenidad en los riesgos: Implica que el trabajador no asume directamente los riesgos (económicos y	-	La ajenidad es también patente, el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios del contrato de	-	La asunción frente al cliente final de los daños o pérdidas que pudiera sufrir el producto o mercancía	El demandante es quien asumía el riesgo en cada operación, y quien respondía	

Ajenidad

LABORALIDAD						Autonomía		
Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
			materiales) que se derivan de su trabajo, ya sean favorables o adversos, sino que estos se traspasan al empresario.		transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del servicio, ni su retribución depende de su resultado; se limita fundamentalmente a aportar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponde, que devenga por solo el hecho de realizarla.		durante el transporte.	frente al cliente del buen resultado de cada encargo o pedido, sin estar supeditado a la estructura organizativa de la empresa.
Exclusividad	-	-	-	-	-	El Juzgado observa	No existencia de pacto de	-

	LABORALIDAD						Autonomía		
	Francia	Francia	Inglaterra	España	España	España	Uruguay	España	España
Fallo	Se reconoce el carácter laboral de las actividades que realizaban los	Se reconoce el carácter laboral de las actividades que realizaba el conductor	El Juzgado considera que la empresa aporta una imagen,	El Juzgado considera que la empresa aporta una imagen, siendo así que	El Tribunal confirma el carácter laboral de las actividades que realizaban los	El Tribunal confirma el carácter laboral de las actividades que realizaban los	respecto a este punto la siguiente manifestación : Se exige un cierto grado de exclusividad, pues impone a los supuestos trabajadores autónomos no contactar a sus clientes. Lo cual significa que su clientela es propia y no la quiere perder.	exclusividad, pudiendo compatibilizar las tareas derivadas de su contrato con Glovo con otras de cualquier naturaleza.	Se niega la existencia de una relación laboral entre el recurrente y la empresa. Es

LABORALIDAD						Autonomía		
Francia conductores de Take It Easy.	Francia de Uber.	Inglaterra siendo así que el consumidor contrata con esta y no con el "glover", en lo que va más allá de una mera intermediación. Finalmente, declara el carácter laboral de las actividades que realizaban los conductores de Uber.	España el consumidor contrata con esta y no con el "glover", en lo que va más allá de una mera intermediación. Finalmente, declara el carácter laboral de las actividades que realizaban los conductores de Uber.	España conductores de Uber.	España conductores de DELIVEROO.	Uruguay	España un trabajador autónomo económicamente dependiente.	España un trabajador autónomo económicamente dependiente.

Fuente: Mintra, 2020.

Identificación de las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS

La presentación de este sub acápite de los resultados tiene relación con el cuarto objetivo del presente trabajo de investigación, consistente en identificar las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS. Así, de la lectura de la literatura concomitante con el presente objetivo de la investigación, y la revisión de los sitios web que las PDS ponen a disposición, se expresan los siguientes hallazgos:

Según Ranz et al (2019) “una característica común que circunda a las plataformas digitales es lo fluido de su definición, pueden cambiar de denominación, forma jurídica, sectores de actividad o cualquier otra característica que pueda dotarse de ventajas generalmente fiscales, laborales o de cualquier otro orden regulatorio”. Añaden que “en la definición misma de plataformas digitales se evidencia, de manera automática, la realización de la práctica de la totalidad de las labores propias de la operativa funcional de la actividad” (p. 11).

Un aspecto especialmente relevante —sostienen— “es la gestión y el control de cuestiones clave de la relación laboral y la gestión de los recursos humanos, por ejemplo, la de evaluación del desempeño, la promoción, remuneración, la medición de la productividad, el establecimiento de las condiciones de trabajo e incluso la desconexión o despido” (Ranz et al, 2019. Pág. 28); refieren como características de las plataformas digitales de reparto en España, conforme a los siguientes detalles:

- *Sobre las vías de captación.* Los propios “colaboradores” se convierten en captadores de otros compañeros. Así, la plataforma ofrece

un “bonus” por traer amigos para que se establezcan como colaboradores de la plataforma. Otras vías las constituyen las páginas de empleo digitales y anuncios en diferentes medios de comunicación digitales.

- *El lenguaje empleado.* Las plataformas cuidan el lenguaje a emplear, incidiendo en los términos “ingreso”, “flexibilidad horaria de trabajo”
- *La formalización de la relación.* La plataforma impone condiciones no negociables que el “colaborador” debe aceptar como requisito fundamental para formar parte de la misma. Todo ello de manera online.
- *Las condiciones de trabajo.* A través de lo que las plataformas denominan “fianza” se debe realizar pagos por el uso de la app y la bolsa de reparto con la marca de la empresa, importes que nunca le son devueltos al trabajador al término de la relación contractual. Los horarios se establecen con una semana de antelación. Primero los repartidores, de acuerdo a la evaluación individual, formulan la solicitud de horas cuando se les abre el horario. Cuanto mejor es la valoración del repartidor antes se abre su agenda. Abierta la agenda, se seleccionan las horas disponibles. Finalmente, la plataforma, confirma o modifica las horas elegidas según la producción determinada por la aplicación.

- *Funcionamiento de la aplicación.* “El trabajo en la plataforma está determinado por una aplicación a la que se accede a través de un usuario y contraseña. Así, se ingresa en un espacio en el que se ofrece para realizar los servicios que la plataforma demanda”. La aplicación determina en qué momento puede trabajar el “colaborador”.
- *Sistema de evaluación individual.* “Cada plataforma establece los parámetros con los que cada trabajador será evaluado y obtendrá una puntuación. En función de tal puntuación, el algoritmo le distribuirá más trabajo o no, así como determinará los horarios a los que podrá acceder, ya sea antes o más tarde. Cada empresa establece unos criterios y los modifica cuando cree oportuno, de forma unilateral”. Constituye un parámetro fundamental para alcanzar una buena calificación, el menor tiempo invertido en repartir los pedidos. Siendo la disponibilidad un elemento imprescindible para evaluar de forma positiva.
- *Geolocalización.* “Esta herramienta está constantemente activa en todo momento. Las plataformas, conocen, saben perfectamente en dónde se encuentra el repartidor, e, igualmente, el tiempo que se invierte en cada recorrido”.
- *Formas de comunicación.* Son vías de comunicación que usan las plataformas con los trabajadores: el correo electrónico, el *telegram* o *whatsapp*.

Morales (2020), comentando una sentencia española sobre el caso Deliveroo señala

que el Juzgado de lo Social 6 de Valencia determinó que la relación que une a la plataforma digital Deliveroo y a uno de sus riders no es una relación mercantil, como locador de servicios, sino una laboral como asalariado por los siguientes motivos:

- La empresa es la titular de la plataforma virtual, los riders carecen de organización empresarial alguna y están obligados a descargar la correspondiente aplicación e integrarse en un grupo de *Telegram*.

- La empresa geolocaliza en todo momento al trabajador, lleva un control de tiempos de cada reparto y utiliza la tecnología como un mecanismo de fiscalización laboral.

- La empresa imparte las instrucciones y fija los tiempos y normas de comportamiento que el *rider* debe seguir cuando lleva a cabo el reparto. Asimismo, es la plataforma la que decide, dentro de las franjas que previamente el trabajador escoge, cuál es su horario.

- La empresa fija los precios de los servicios que brinda el trabajador.

- Los riders, dentro de su horario, carecen de libertad para rechazar pedidos. De hecho, el supuesto enjuiciado trae su causa precisamente en la extinción derivada de los reiterados rechazos y faltas de disponibilidad del trabajador para hacer entregas.

- Es la empresa la que establece las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que presta sus servicios, el trabajador desconoce cuáles son estos restaurantes, así como la identidad de los clientes que solicitan el servicio.

- Por último, los *rider*s son utilizados como la marca de Deliveroo, dado que son "la imagen de la compañía de cara al cliente".

Después de exponer la posición de algunos doctrinarios en el derecho comparado sobre las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS, se pasa a continuación a exponer el desarrollo de un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo del Perú. Mediante Resolución Ministerial N. ° 272-2019-TR, de fecha 07 de noviembre de 2019, resolución ministerial que creó el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal que tuvo por objeto analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en PDS en el Perú, y plantear recomendaciones sobre la misma (en adelante, el Informe del Mintra).

Este informe tuvo como centro de giro cuestionarse acerca de cuáles son las condiciones en las que se realizan las actividades de las personas naturales que brindan servicios a través de plataformas digitales. El Informe del Mintra a fin de responder esta pregunta estimó necesario analizar los tipos de plataformas existentes y su funcionamiento, la vinculación de las personas con dichas plataformas, la propia actividad realizada, los riesgos a los que se exponen y los intereses de las partes.

Los resultados presentados en dicho Informe del Mintra revelan la información lograda a partir de sus reuniones con los trabajadores, la información proporcionada por los representantes de las empresas que prestan servicios mediante plataformas digitales, data obtenida a través de una encuesta a prestadores de servicios mediante plataformas digitales, información de sus páginas web, entre otros.

Estos resultados se presentan a continuación de manera sintética en las figuras siguientes:

Figura 6: Matriz de características de las PDS según información brindada por los trabajadores.

Criterio	Información brindada por los trabajadores.
<p>Sobre el contrato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los contratos suscritos por las partes no les son entregados físicamente. - Los términos y condiciones varían de forma unilateral, de acuerdo con lo que establece la plataforma digital. - Los contratos son documentos legales complicados de entender y no son accesibles considerando el tiempo en que los repartidores tienen que manifestar su aceptación.
<p>Sobre los implementos y accesorios de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manifiestan que los implementos y accesorios de trabajo (caja para transportar alimentos y mercaderías, casacas, polos, porta celulares, <i>power bank</i>), con el logo de la plataforma, les son vendidos, a pesar de que ello significa publicidad para la empresa. - Manifiestan que en caso hagan uso de implementos o accesorios con signos distintivos que no corresponden a la plataforma digital en el horario reservado, ello es penalizado. Además, las penalidades -según cada plataforma digital- varían entre suspensión de la cuenta por un lapso en caso de usar una caja de un color distinto al distintivo de la plataforma digital, o separación definitiva en caso de usar una caja de la competencia. Los <i>partners</i> (restaurantes) están encargados de brindar el reporte sobre los distintivos que usan los repartidores.
<p>Sobre el tiempo empleado en la prestación de servicios y los ingresos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asumen el costo del internet que utilizan para estar conectados a la plataforma digital. - Declaran que ninguna plataforma brinda los implementos de seguridad necesarios para que ellos realicen los pedidos asignados. - Señalan que los costos -tanto del SOAT como del mantenimiento del vehículo- son asumidos por ellos. - Manifiestan que se ha generado un mercado paralelo de cuentas que se alquilan a aquellos usuarios que han sido bloqueados. El costo aproximado del alquiler de una cuenta es de 10 soles diarios. - La actividad de reparto se realiza durante el lapso aproximado de trece (13) horas diarias. - En algunas plataformas, el servicio que prestan los repartidores se califica a través de un sistema de puntuación mensual que rige los beneficios/prioridades y penalidades que se les aplica, por ejemplo, la elección de turnos. - Existe una relación cíclica entre los horarios y los puntos otorgados: si no se toman horas no se reciben puntos, y si no se tienen puntos no se asignan horas. - El sistema de puntos funciona en base a determinadas variables: cumplimiento de pedidos en horario de alta demanda, valoración del restaurante, valoración de la plataforma (soporte técnico) y valoración del cliente. Además, considera eficiencia del servicio y antigüedad del repartidor. - Respecto a la valoración de la plataforma, los repartidores señalaron que no se conocía con exactitud los criterios que inciden en el resultado final, por lo que arbitrariamente podría ponerse una baja calificación sin justificación. - Para obtener la máxima puntuación en el indicador, los repartidores deben cumplir con realizar 52 pedidos en horario de alta demanda (horas distribuidas en viernes, sábados, domingos y feriados), cada 28 días, y en horarios de almuerzo y madrugada. - Desactivarse durante un turno reservado implica una penalidad en el sistema de puntos de las plataformas. - La reasignación de pedidos disminuye los puntos. - Se dan situaciones de violencia o acoso sexual de los clientes que son tolerados por la valoración que estos dan en el sistema de puntuación.

Criterio	Información brindada por los trabajadores.
<p>Sobre las pólizas de seguros (accidentes personales, seguro de accidentes de tránsito y mercadería).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las plataformas digitales no entregan constancias de trabajo; por lo que no hay forma de acreditar la experiencia adquirida. - Los repartidores no son consultados previamente sobre la reducción de las tarifas base, ni se les brinda información de manera previa. - Existen clientes que solicitan el transporte/entrega de mercadería ilegal-ilícita, situación que los expone a ser detenidos por la policía y ante dicha situación, la plataforma no se hace responsable. - En las ciudades como Lima, que carecen de una cultura de seguridad vial, se encuentran expuestos a riesgos constantes de accidentes. - Las empresas contratan un seguro para los alimentos que son trasladados (no cubre mercaderías diversas) y para el repartidor, un seguro de accidentes. Para tener derecho a la cobertura del seguro debe tratarse de un caso muy grave (ej. pérdida de una extremidad), y solo cubre cinco (5) días de hospitalización y cuando el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) haya llegado a su tope. - El seguro de accidentes contratado por una de las plataformas inicia su cobertura cuando se recoge la mercadería y termina cuando el repartidor la deja. Si ocurre un accidente en los traslados hacia los puntos de recojo o después de los puntos de entrega, no tiene cobertura del seguro. - Los costos del SOAT, así como el mantenimiento del vehículo, son asumidos por los repartidores. - No existe cobertura del seguro de accidentes en caso de repartidores en bicicletas, por lo tanto, los repartidores que utilizan este tipo de vehículos están desprotegidos en casos de accidente. - Los repartidores expresaron preocupación por el caso de robo de celulares, ya que no hay un seguro que cubra este tipo de pérdida y es el instrumento que utilizan para acceder a prestar los servicios. Resaltaron que muchas veces las zonas a las que deben realizar repartos y los horarios (noche) son de alta peligrosidad.

Fuente: Mintra, 2020.

Figura 7: Matriz de características de las PDS según información brindada por los empresarios.

Criterio	Información brindada por los empresarios
<p>Sobre los implementos y accesorios de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Todas las herramientas y vehículos utilizados en la prestación del servicio son propiedad del conductor/repartidor, por lo que los gastos de dichas herramientas corren por cuenta de cada conductor/repartidor. - Algunas empresas ofrecen servicios de alquiler de ciertos elementos específicos, como contenedores. - Ninguna de las empresas exige que el conductor/repartidor emplee algún signo que lo asocie a la empresa, inclusive el conductor/repartidor tiene la libertad de llevar los signos de otras empresas mientras presta el servicio.

Criterio	Información brindada por los empresarios
<p>Sobre el tiempo empleado en la prestación de servicios y los ingresos.</p> <p>Sobre las pólizas de seguros (accidentes personales, seguro de accidentes de tránsito y mercadería).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El “alquiler” o “subalquiler” de las cuentas afiliadas a la plataforma es un problema que se ha identificado y que se viene atendiendo. Para algunas empresas, ello responde al alto número de personas que son rechazadas del proceso de validación de seguridad y registro de cuenta en la aplicación. - Los conductores/repartidores tienen total libertad para usar la aplicación, por lo que pueden conectarse en la oportunidad que deseen y por el tiempo que decidan hacerlo, sin tener horarios o jornadas obligatorias para ello. - Ninguna de las empresas castiga el rechazo de pedidos; sin embargo, algunas sí cuentan con medidas correctivas en casos de aceptación y posterior cancelación de un servicio. Indican que ello obedece a razones comerciales a fin de cuidar la marca. - Su modelo de negocio se caracteriza, entre otras cosas, por la no exclusividad en la prestación de servicios, de modo que el conductor/repartidor puede conectarse a dos (2) o más aplicativos en forma simultánea. - Las empresas que prestan servicios mediante plataformas digitales fijan el valor de sus comisiones según el mercado, a fin de mantener competitividad y no perder usuarios; pero siempre con previa notificación a los conductores/repartidores. - Las sanciones por recibir reiteradamente malas calificaciones pueden variar según la empresa, desde no existir ninguna hasta restricciones en el uso de la aplicación o asistencia obligatoria a capacitaciones. - Con respecto a la puntuación con la que los usuarios califican a los repartidores/conductores, señalaron que ninguna empresa interviene o modifica la calificación dada por los usuarios, ya que consideran que esta es una fuente de información transparente y valiosa para el funcionamiento de su negocio. - Se exige la tenencia de documentos obligatorios como el SOAT y elementos de seguridad adicionales, según el vehículo que empleen. - Algunas empresas cuentan con seguros privados contra accidentes que ocurran durante el cumplimiento del servicio.

Fuente: Mintra, 2020.

Por otro lado, Herrera (2017) al referirse sobre la organización y características de la empresa Uber, refiere que ésta comparte el factor común de este tipo de empresas, es decir, se autodenominan meros agentes digitales, negando a sus contratistas la calidad de trabajadores. Añade el autor que la doctrina ha “denunciado que en escenarios como el planteado por la economía del acceso estamos atestiguanado una nueva versión del taylorismo, caracterizada por la fragmentación del trabajo en prestaciones superlativamente temporales a través de redes virtuales; la diferencia central se basa en que ahora se recurre a mecanismos de contratación independiente. Ello ha significado la sustitución del poder de dirección característico de la relación laboral por “formas nuevas y más difusas de organización del trabajo ajeno, basadas en la coordinación de actividades” (p. 2).

Calderón (2019) identifica como características de la plataforma de servicios de UBER, los siguientes:

- Tiene interés especial en la persona que prestará los servicios ofrecidos en su plataforma, para lo cual entrevista y selecciona a las personas que harán uso de ella como proveedores.
- Imparte instrucciones a los proveedores para la prestación del servicio; por ejemplo, estableciendo la ruta que deben seguir los conductores.
- Se reserva información clave del cliente que no comparte con los proveedores de servicios, como no revelar el destino de usuario antes de iniciar el viaje, así como tampoco le informa el número de la tarjeta de crédito

utilizada para el pago.

- Establece unilateralmente las tarifas del servicio, las mismas que se caracterizan, principalmente, por ser no negociables.
- Impone condiciones y/o características respecto a la herramienta de trabajo.
- Obliga y/o condiciona, indirectamente, el desempeño del trabajo, requiriendo a los trabajadores, bajo la posibilidad de sanción, aceptar un cierto número de viajes sin cancelar una vez que hubieren sido aceptados.
- Se comporta ante los usuarios de la app como si éstos fueran sus clientes, evaluando quejas de los mismos.
- Tiene una posición dominante en relación con el proveedor de servicio pues se reserva el derecho a modificar unilateralmente las condiciones que los vinculan; entre otros.

De la revisión de los términos y condiciones aplicables a los usuarios conductores para el uso de la aplicación BEAT, se advierten las siguientes características:

- Requiere que el conductor cumpla con los requisitos de capacidad para contratar y obligarse, conforme al ordenamiento legal peruano.
- Hace énfasis en el compromiso que asume el conductor para cumplir con los términos y condiciones que regula el contrato, elaborado

unilateralmente por la plataforma digital.

- Restringe la cuenta de usuario proporcionada al conductor a un uso personal e intransferible, por lo que éste no podrá distribuir, arrendar, otorgar licencias, ceder ni transferir sus derechos de uso de la aplicación, ni autorizar su copia total o parcial en el equipo de otra persona.
- Lleva un registro mensual de los servicios prestados por el conductor, así como de los ingresos percibidos en dicho periodo de tiempo.
- Prohíbe que el conductor realice la captación como clientes personales de los usuarios solicitantes que transporta a partir de la plataforma.
- Se muestra como empleador — con poder de sanción — en tanto pone a disposición de los usuarios solicitantes un sistema de evaluación, calificación, registro de quejas y reclamos respecto de los servicios prestados, lo que puede llevar al bloqueo temporal o definitivo del acceso a la plataforma por parte del conductor.
- Mantiene información relevante en tiempo real respecto al servicio que está prestando el conductor, como la ubicación exacta del vehículo a través del equipo móvil (geolocalización).
- Almacena y conserva información personal del conductor, así como los resultados de las evaluaciones de desempeño por los servicios prestados, entre otros.

- Se reserva el derecho de modificar unilateralmente las condiciones del contrato que lo vinculan con el trabajador.

En esa misma línea, de las condiciones generales de uso que regulan la relación entre conductores y la plataforma digital CABIFY, se advierten las siguientes características:

- Establece de manera unilateral las tarifas aplicables al servicio, reservándose el derecho de reajustar las mismas.
- Realiza la recaudación del pago que los usuarios efectúan por el servicio.
- Establece, como parte de las cláusulas contractuales, el derecho de propiedad intelectual e industrial sobre los contenidos y/o cualesquiera otros elementos que sean insertados en la aplicación de la plataforma digital por parte del conductor.
- Se reserva el derecho de establecer la periodicidad del pago a realizar al conductor por los servicios que hubiese prestado, pudiendo ser este periodo de manera semanal, quincenal o mensual.
- Establece un régimen de incentivos y penalidades, que tendría incidencia en las bonificaciones adicionales que podría recibir el conductor, según la valoración del nivel de servicio que hubiere obtenido.
- Para efectos del pago, la empresa emite a nombre del conductor

una factura compatible con la normativa vigente al reglamento de comprobantes de venta y retención.

- El conductor no podrá ceder los derechos y obligaciones que emanan de la celebración del contrato entre él y la empresa.
- La empresa se reserva el derecho a modificar unilateralmente las condiciones que los vinculan; entre otros.

Asimismo, respecto a las características que se pueden identificar en la plataforma digital inDriver, se advierte:

- Pone especial interés en las cualidades personales del postulante a conductor para lo cual, además de los datos personales que el aspirante debe proporcionar, también solicita la remisión del documento de identificación, así como también certificado de antecedentes policiales y penales, dentro de un procedimiento de selección.
- Requiere el acceso del sistema de geolocalización del móvil del conductor con la finalidad de establecer la ruta a seguir en la ejecución del servicio.
- Contempla un sistema de evaluación que permite mostrar y sustentar la calificación del desempeño de los servicios del conductor.
- Considera un sistema de atención de quejas y reclamos para los clientes solicitantes del servicio de transporte.

- El sistema de pago consiste en uno por el cual la plataforma obtiene el 9.5% del valor total por servicio prestado.

De las características a destacar en la plataforma Satelital35555, se advierte:

- Pone énfasis en la aptitud del aspirante a conductor para lo cual somete a un examen psicotécnico que deberá ser superado por los postulantes a conductores a fin de ser admitidos.
- Establece de manera unilateral las tarifas aplicables al servicio, reservándose el derecho de reajustar las mismas.
- Considera un sistema de atención de quejas y reclamos para los clientes solicitantes del servicio de transporte.
- Mantiene información relevante en tiempo real respecto al servicio que está prestando el conductor, como la ubicación exacta del vehículo a través del equipo móvil (geolocalización).

De la lectura de los términos y condiciones que la plataforma GLOVOAPP pone a disposición a través de su página web, se advierte como características las siguientes:

- Las condiciones contractuales son establecidas de manera unilateral por parte de la empresa, contemplando sesiones de inducción y capacitación que la compañía denomina “sesiones informativas” para los repartidores que se unen a la plataforma.

- La plataforma regula, de manera unilateral, el costo de los servicios prestados por los repartidores, realizando la recaudación de los importes pagados por los clientes.
- Una vez asumida la realización del servicio por un repartidor, la cancelación del pedido por parte del cliente no exceptúa a éste del pago total del costo.
- Establece que la facturación por los servicios prestados se efectuará en períodos quincenales.
- La plataforma se reserva el derecho de modificar las condiciones contractuales sin aviso previo por parte de los repartidores.
- Se contempla normas de ética y conducta empresarial emitidas por la plataforma digital que los repartidores deben conocer y cumplir.
- La empresa contempla un sistema de sanción por la omisión o falta cometida en contra de las normas que buscan regular la conducta de los repartidores a través del código de ética de la plataforma de servicios.
- La plataforma digital se reserva el derecho de eliminar de manera permanente el acceso del usuario a la plataforma, a su entera discreción.
- Se establece un sistema de evaluación y calificación del desempeño del repartidor a partir de un sistema denominado *Rating* que recoge la calificación del trabajador.

- Hace uso del sistema de geolocalización como requisito indispensable para la ejecución de los servicios, estableciendo la ruta que el repartidor debe seguir a fin de cumplir con la prestación del servicio.
- Se contempla la programación y ejecución de capacitaciones permanentes para los repartidores en lo que la empresa denomina sesiones de formación para el buen funcionamiento de la plataforma.

Finalmente, respecto de la plataforma Rappi, es de destacar las siguientes características:

- Completado el registro de inscripción por parte del postulante a repartidor se le programa un capacitación con fines de inducción, que la empresa denomina reunión introductoria con fines de asesoraría en todo lo relativo al uso de la Plataforma.
- Provee de la cuenta de acceso a cada repartidor, la que tiene carácter personal, única e intransferible.
- Se reserva el derecho de admitir o denegar el acceso de los aspirantes a repartidores, así como suspender y cancelar las cuentas, a discreción.
- No asume responsabilidad alguna frente al repartidor por los posibles daños personales que pueda sufrir en el desarrollo de la actividad.
- La prestación del servicio es personal por lo que no se admite ceder

la cuenta del repartidor a terceros, como tampoco podrá subcontratar los servicios de terceros para la prestación de los Servicios.

Establece la tarifa que por el servicio deberá abonar el cliente, reservándose el derecho de modificar, cambiar, agregar, o eliminar las tarifas vigentes para cualquier servicio y en cualquier momento.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La discusión de los resultados hallados en el presente trabajo de investigación se expone en función de los objetivos propuestos:

Análisis de la identificación de las principales PDS que operan en Trujillo

El primer objetivo planteado en el presente trabajo de investigación está orientado a identificar las principales plataformas de servicios que operan en Trujillo.

Al respecto, es preciso señalar que, actualmente, se vive en un mundo en el que las comunicaciones y las nuevas tecnologías han creado las condiciones para el surgimiento de nuevas formas de producción de bienes y servicios cada día más diferentes a los tradicionales y a los que la sociedad estaba acostumbrada. En el marco de la feroz competitividad que existe entre las empresas, éstas han desarrollado formas de trabajo mucho más flexibles y desmembrado las etapas productivas que antes estaban unificadas. La finalidad: reducir tiempos y disminuir costos.

En los últimos diez años se ha atestiguado grandes transformaciones en la forma como se desarrolla la actividad laboral de millones de personas, situación que ha generado conflictos y preocupación sobre el futuro del trabajo no solo en el mundo, sino también en el país.

El desarrollo de internet y la digitalización de la economía prácticamente han tomado el control, y con un mayor énfasis, por la inserción de la crisis sanitaria generada por la pandemia del coronavirus, creando la sensación de que la economía

digital ha venido para quedarse y revolucionar la vida de las personas.

En este marco —de economía digital y medidas de protección sanitaria— en el país se ha visto una proliferación de empresas denominadas PDS. El contexto en el que estas empresas se han instalado en el país se caracteriza, por un lado, por la emergencia sanitaria y, por otro lado, por la ausencia de una regulación que transparente las relaciones entre los empresarios, sus trabajadores y los consumidores.

De esta manera la sociedad es testigo de una realidad en la que impera la informalidad, y por lo mismo, el irrespeto de los derechos de los trabajadores, y por qué no decirlo también, de los consumidores.

Las PDS más importantes que vienen operando en el país son: Deliveroo, Glovo, PedidosYa, Rappi, Beat, Cabify, City Best, InDriver, Satelital3555555 y Uber. Sobre estas empresas prácticamente no existen referencias oficiales sobre su existencia. A esto se suma que existe también un vacío académico, en el sentido de que no hay investigaciones académicas que se hayan enfocado en el desarrollo de sus actividades; una razón muy importante de este vacío es que estas plataformas no están obligadas a brindar información sobre la cantidad de trabajadores que tienen (a los que ellos denominan “colaboradores”), tampoco brindan información sobre los comercios que están afiliados a sus plataformas, silencio sobre sus ganancias anuales, entre otros aspectos. Esto, porque no existe una normativa que obligue a estas empresas a brindar información, e inclusive, ante situaciones de mal funcionamiento de sus servicios (agresiones a los usuarios, agresiones a los

trabajadores).

La poca información que se tiene de estas plataformas es la que se puede obtener de sus sitios web, de sus aplicativos móviles, de uno que otro informe periodístico divulgados en algún trabajo de investigación o marketing.

Hasta junio del año 2020 se conocía de la presencia de la plataforma Glovo (España), Rappi (Colombia) y Uber (EE. UU.), debido a la pandemia del coronavirus, Uber anunció su retiro del Perú en junio de 2020, luego de dos años de operaciones. Por su parte Glovo, en marzo de 2021, cambió su razón social por "PedidosYa", luego de un acuerdo comercial con la plataforma Delivery Hero (Alemania), y que ya tendría presencia en las ciudades de Lima, Chimbote, Huancayo, Ica, Piura, Chiclayo, Trujillo, Arequipa y Cuzco (Dinegro, 2021).

Asimismo, también existen algunas plataformas nacionales como Urbaner, Chazki, Oohhsito, esta última promocionada en octubre de 2020. Las tres siguen el mismo modelo de las plataformas antes citadas, pero con mucha menor presencia en el mercado; lo que probablemente se deba a que no hacen mucha publicidad, y por lo mismo, no están presente en la mente de los usuarios (Denegri, 2021).

A pesar de las limitaciones para obtener información de parte de estas empresas, se ha logrado obtener alguna información relevante sobre ellas, gracias a un informe periodístico titulado "El que reparte se lleva la peor parte" realizado por el periodista Jair Sarmiento. De acuerdo con la información filtrada, la empresa Glovo desde su lanzamiento tuvo 3.5 millones de descargas, 3.1 millones de usuarios han realizado algún pedido, 12 millones de órdenes han sido entregadas.

Respecto al número de repartidores registrados, tiene 7 000 afiliados. Si uno de sus “colaboradores” sufre un accidente durante el tiempo que está inscrito en las plataformas (horario de reparto), está cubierto por un seguro de invalidez y fallecimiento; pero, después de haber pasado el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) y tener su documentación en regla. Glovo genera ingresos mensuales por más de 20’000,000.00 de soles a los comercios afiliados (Denegri, 2021).

La empresa Rappi opera en las ciudades de Lima, Arequipa, Piura, Trujillo, Chiclayo y Cuzco, con 95 personas trabajando en sus oficinas principales. Cuenta con más de 3 500 comercios afiliados, tiene 2 000 000 de usuarios. Cuenta con cerca de 8 000 *rappis* afiliados (repartidores independientes), de los cuales el 50% son extranjeros y cerca del 10% mujeres.

Mayores detalles sobre las condiciones laborales que se desarrollan en estas plataformas de servicios se van a realizar más adelante cuando se trate sobre el análisis y discusión de los resultados referidos a la identificación de las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS. Sin embargo, como adelanto, y sobre la base de la información que se ha logrado obtener (a pesar de las limitaciones expuestas), se advierte algunas características comunes a estas empresas que funcionan en nuestro país, a saber:

- Hacen uso de herramientas tecnológicas de punta.
- Se asumen como meros intermediarios entre los usuarios-clientes que

ofrecen un producto/servicio y los usuarios-consumidores que requieren del producto/servicio.

- Se consideran simples facilitadores entre ofertantes y demandantes.
- Interpretan que el personal que tienen a disposición son trabajadores independientes (por cuenta propia), por lo que no existe, según ellos, una relación laboral, ni subordinación o exclusividad.
- Manifiestan una supuesta libertad del trabajador para aceptar o rechazar los servicios.
- Pretenden evadir su responsabilidad por la calidad del producto y el servicio.

De lo hasta aquí expuesto es de advertir que estas organizaciones que operan en Trujillo se cubren bajo el velo de la tecnología para mantener en el secretismo la estructura de su organización, lo que les ha facilitado, por un lado, el éxito que han obtenido en la inserción y desarrollo de sus actividades mercantiles, y, por otro lado, el menoscabo de derechos laborales y sociales, como se reforzará más adelante.

Análisis de la identificación de las nociones sobre relación laboral desarrolladas por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, concomitantes con las prestaciones que efectivamente se brindan en las PDS

El segundo objetivo que se plantea en la investigación es identificar las nociones sobre relación laboral desarrolladas por la doctrina, la legislación y la

jurisprudencia, concomitantes con las prestaciones que efectivamente se brindan en las PDS.

Así, cabe destacar que, desde las canteras del derecho laboral un factor esencial y fundamental para determinar que se verifica una relación laboral entre una empresa y la persona que presta servicios a través de ella es la presencia de una subordinación de naturaleza jurídica.

En efecto, el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 —Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece: por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Otro aspecto importante está determinado por la facultad que tiene el empleador para hacer cambios en los horarios de trabajo, así como también sobre la forma y modalidad en que se prestan las labores, siempre guardando los criterios de razonabilidad y considerando las necesidades de la empresa.

Como se ve, la noción de subordinación establecida en la LPCL es bastante amplia, ofreciendo un marco que debe ser contrastado con la realidad para cada caso particular (Rosiris et al, 2019; Ugarte, 2019; Ranz et al, 2019; OIT, 2006; sentencia en casación N.º 16415-2015, f. 8; Juzgado de lo Social 33 de Madrid, Sentencia 53/1920; Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Sala de lo Social,

STSJM 1/2020).

De lo anteriormente expresado, se desprende, por tanto, que de verificarse la existencia de un poder de dirección que rija una prestación personal de servicios (aunque dicho poder se regule por medio de tecnologías digitales, redes de datos o comunicaciones, o plataformas digitales) estaremos frente a una relación de naturaleza laboral.

Esta verificación encuentra su sustrato en un principio ordenador del Derecho Laboral, cual es el principio de primacía de la realidad, el mismo que frente a pretensiones formalistas o ilegítimas que niegan derechos a los trabajadores, existiendo discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos y acuerdos debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos (Herrera, 2017; Calderón, 2019; sentencia en Casación N.º 4862-2015, f. 7; sentencia del Tribunal Constitucional N.º 01872-2011-PA/TC, f.5; sentencia del Tribunal Constitucional N.º 03326-2015-PA/TC, f. 6). Es, entonces que, gracias a este principio de primacía de la realidad, por medio del cual se apela a expresiones o notas externas, que se puede determinar los así llamados indicios de laboralidad (Ramos, 2014; Villasmil, 2016; Ranz et al, 2019; sentencia del Tribunal Constitucional N.º 02540-2010-PA/TC, f. 6; sentencia del Tribunal Constitucional 04375-2017/AA-TC, Tribunal Supremo de España, en la STS 2924/2020).

En ese sentido, conviene tener presente, como punto de partida, los indicios de laboralidad desarrollados por la jurisprudencia constitucional peruana, quien

refiere:

"Pues bien, 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" (STC en el expediente N.º 3917-2012-PA/TC, f. 24).

Resulta relevante también el catálogo de indicios contemplado en el párrafo 13 de la Recomendación 198 de la OIT sobre relación de trabajo (2006):

“Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(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”.

De lo señalado tanto por el Tribunal Constitucional como por la OIT se puede identificar diez rasgos o indicios más comunes de laboralidad, los cuales sirven como criterios para apreciar la existencia de una relación de trabajo:

- a) La prestación se ejecuta según las instrucciones y bajo el control de la empresa.
- b) La integración del prestador en la organización de la empresa.
- c) La prestación es efectuada exclusiva o principalmente en beneficio de la empresa.

- d) La prestación es ejecutada personalmente por el prestador.
- e) La prestación se realiza dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por la empresa.
- f) La prestación es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del prestador.
- g) La empresa suministra herramientas, materiales o maquinarias para la prestación del servicio.
- h) La contraprestación por el servicio constituye la única o la principal fuente de ingresos del prestador.
- i) Se reconocen derechos como el descanso semanal, las gratificaciones y las vacaciones anuales.
- j) No existen riesgos financieros para el prestador.

Sin embargo, muchos de estos indicios son manifestaciones de subordinación propias de los modelos productivos tradicionales, por lo que a la subordinación, también se añaden otros elementos que son concomitantes para determinar una relación de trabajo: la prestación personal y la remuneración (Ferro, 2019; Cueva, 1977; Vallecilla, 2019; Ranz et al, 2019; Decreto Supremo N.º 003-97-TR, art. 4; Ley N.º 29497, art. 23.2; BOE, 2021; Dávalos, 2017; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021; Gobierno de Colombia, 2021; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2021; Bejarano, 2011; sentencia N.º

01768-2013-PA/TC, f. 3.3.2). Por ello, además de los rasgos típicos de la subordinación, algunos autores recientes han desarrollado nuevos indicios de laboralidad adaptados a los nuevos modelos de negocio sustentados en el uso intensivo de las tecnologías digitales, a los que se hará referencia cuando se pase al análisis de los resultados obtenidos sobre la identificación de las características de las condiciones de empleo de las PDS.

De lo hasta aquí discutido es importante destacar el papel que juega el principio de primacía de la realidad, muy empleado por la jurisprudencia nacional y comparada, el que permite develar la verdad material que se da en la ejecución contractual entre las PDS y los prestadores de dichos servicios, más allá de toda solemnidad establecida en los documentos.

La aplicación de tal principio, entonces, resulta de vital importancia para identificar y declarar una relación de carácter laboral existente entre las PDS y sus trabajadores, a partir de los indicios de laboralidad que se cumplen en el entorno de las PDS como se sostiene a continuación. Gracias a este principio es factible visualizar que, a pesar de que los empleadores de estas organizaciones procuran encubrir una relación laboral fáctica, los hechos y la realidad se superponen a cualquier maniobra orientada a negar una evidente relación laboral entre las PDS y sus trabajadores. Una vez más se comprueba la utilidad de los principios jurídico-laborales clásicos para el análisis de las relaciones laborales en el mundo contemporáneo (la presencia de la subordinación como un elemento esencial que se verifica en las operaciones de estas organizaciones y sus servidores).

Análisis de la identificación en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparadas sobre los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS

El tercer objetivo que plantea el presente trabajo de investigación es identificar en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparadas los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS; en donde es preciso referir que el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo ha sido considerado por los especialistas e investigadores de las relaciones laborales, tanto a nivel jurídico como sociológico, como uno de los grandes cambios que han ocurrido en el mundo del trabajo en los últimos veinte años. En esta etapa del desarrollo de la presente investigación es necesario distinguir que existen dos categorizaciones de plataformas: *i*) las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza a través de llamados abiertos a una audiencia geográficamente dispersa (conocida también como *crowdwork* y, *ii*) las aplicaciones (*apps* móviles) de geolocalización mediante las cuales el trabajo se asigna a personas situadas en zonas geográficamente específicas. A este respecto, cabe indicar que la presente investigación se circunscribe, a la segunda categorización.

La OIT ha concluido que estas plataformas digitales desarrollan muchos de los tipos y modalidades laborales que siempre han existido, con la salvedad de que ahora cuentan con una herramienta digital que hace de intermediario.

Este inusitado avance de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), al que se ha hecho referencia líneas arriba y que ha posibilitado el

surgimiento de estas PDS, involucra tres áreas: el surgimiento de nuevos modos de producción, la aparición de diferentes comportamientos sociales respecto al uso y consumo y el impacto económico y social de las tecnologías (Fernández et al, 2015; Katz, 2015).

Estas tres áreas o dimensiones han promovido o generado un abordaje nuevo de las relaciones laborales al que se le ha dado en llamar la economía colaborativa, que se traduce en compartir, colaborar y cooperar, como esquemas de organizaciones flexibles que implican la desmembración de etapas productivas que se alejan de la clásica estructura vertical del trabajo integrando nuevas herramientas tecnológicas (Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2019; Gorelli, 2019; Fernández et al, 2015; Katz, 2015; Dinegro, 2019). Asimismo, esta economía colaborativa pretende configurar un nuevo modelo de negocios en las sociedades contemporáneas, siempre fundamentándose en la aplicación de nuevas tecnologías (Dinegro, 2019).

Las PDS, asumidas en el marco de esta nueva "economía colaborativa", como se ha visto, ha promovido el surgimiento de nuevos intercambios entre los actores sociales. Estudiarlas y caracterizarlas, no es una tarea sencilla porque todas ellas, amparándose en la volatilidad de las transacciones electrónicas y de la información digital, dificultan un trabajo de fiscalización y de seguimiento de sus operaciones. Sin embargo, a pesar de esta volatilidad, lo cierto y real es que todas comparten aspectos comunes: un capital fijo (constituido por el *software*), el rol de intermediariedad y la hiperconectividad (Dinegro, 2019), por lo que, sobre la base

de los principios laborales (primacía de la realidad) los algoritmos que utilizan en sus tecnologías también le sirve para organizar, fiscalizar, controlar y sancionar la actividad de sus “colaboradores”, lo cual desemboca inevitablemente en generar una incidencia o un indicio desde el punto de vista laboral (Maradiaga et al, 2019; OIT, 2019).

Las legislación comparada también ha hecho sus respectivos aportes hacia una comprensión de la naturaleza, el funcionamiento y el impacto que pueden tener las PDS no solo en la vida moderna, sino también, en el desenvolvimiento y evolución de las relaciones de trabajo.

De los hallazgos encontrados en la legislación comparada se advierte que el abordaje ha operado en función de cinco parámetros: *i)* sobre las condiciones mínimas de seguridad y salud, *ii)* sobre la garantía de una compensación mínima justa, *iii)* sobre el máximo de horas de prestación de servicios, *iv)* sobre la libertad de agrupación y promoción del diálogo entre los titulares de las plataformas digitales y los prestadores de servicios, y *v)* sobre la garantía de un sistema interno de reclamos para los prestadores de servicios. A continuación, se analizará cada uno de estos parámetros.

Sobre las condiciones mínimas de seguridad y salud, la legislación europea, advirtiendo la tendencia de las empresas prestadoras de servicios en plataformas digitales, de considerar a sus trabajadores como “autónomos”, legislaron sobre la base de que esa supuesta “autonomía” o “libertad” era solo una careta para evitar, o saltarse, toda responsabilidad legal y social. De este modo, en Italia, el legislador

planteó la necesidad de que se reconozcan derechos fundamentales mínimos a los trabajadores de estas plataformas, sea que hubiere o no una relación de trabajo.

Es de observar que los trabajadores que ejecutan los servicios ofrecidos a las plataformas digitales son altamente vulnerables y pasibles de sufrir accidentes y menoscabo en su salud, puesto que la labor se ejecuta principalmente en la calle, por ello es apropiada la legislación comparada antes aludida en regular este aspecto de los derechos sociales de los trabajadores, lo que debería ser replicado en el país.

Sobre la garantía de una compensación mínima justa el legislador europeo, advirtiendo que detrás de esa independencia y flexibilidad tan enfatizada por las empresas prestadoras de servicios digitales, se escondía una facultad de éstas para burlar las remuneraciones mínimas establecidas por la ley. De esta manera, en Bolonia (Italia) a través de su “Carta de derechos fundamentales de los trabajadores digitales en el contexto urbano” enfrenta este problema de vulnerabilidad que afecta a los trabajadores de estas empresas, determinando que cada plataforma debe garantizarles una remuneración “justa y digna”. Esta posición del legislador europeo ha encontrado eco en la doctrina jurisprudencial de nuestro Tribunal Constitucional el que, en más de una oportunidad ha establecido —superando los viejos postulados del mercado libre— de que debe haber “tanto mercado como sea posible y tanto Estado como sea necesario”, con lo que marca un precedente orientado a reconocer que las relaciones entre los particulares, si bien pueden estar impregnadas de la autonomía de la voluntad, deben estar subordinadas a los principios de un Estado Social y Democrático de Derecho.

Se advierte, pues, la necesidad de la regulación de un ingreso mínimo de los prestadores de las PDS que les asegure para sí, y su familia, proveerse de lo necesario para cubrir las necesidades básicas de salud, alimentación, vestido, vivienda y educación.

Respecto al máximo de horas de prestación de servicios, de la revisión de la legislación comparada, se ha advertido que estas plataformas han sido diseñadas para funcionar sin interrupciones. Esta característica la presentan estas empresas como una gran “ventaja” para sus “colaboradores”, quienes tienen la facultad de integrarse con un amplio nivel de flexibilidad horaria. Sin embargo, lo que estas plataformas no han contemplado (o no quieren ver) es que no todas las actividades de la sociedad están estructuradas en función de su disponibilidad. Los trabajadores necesitan tener un horario de trabajo, de modo que éstos puedan planificar sus vidas (como, por ejemplo, estudiar una carrera, oficio, practicar un arte, un deporte, etc.), lo que no es posible dado la imprevisibilidad de la demanda de los usuarios-consumidores en torno de estas plataformas.

Por ello, es plausible que gobiernos como el de Portugal y Uruguay hayan establecido un máximo de tiempo para que se pueda prestar este tipo de servicios (de 8 y 10 horas), situación que también amerita replicarse en el país.

Sobre la libertad de agrupación y promoción del diálogo entre los titulares de las plataformas digitales y los prestadores de servicios, se ha advertido que éstos no tienen el derecho de sindicación, constatándose, aquí, un vacío que la legislación debería tener en consideración, a fin de que el derecho a la libertad de asociación

(incluida en él, el derecho de sindicación) deje de ser algo retórico respecto del funcionamiento de las empresas de plataformas de servicios en el Perú. Por ello, es de saludar las iniciativas legislativas de países europeos como Francia e Italia que han reconocido a los prestadores de servicios en plataformas digitales el derecho a la sindicación. Esto está en consonancia con la declaración de la OIT en el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva* de 1949 que consagra que la libertad de asociación y la negociación colectiva son derechos universales que se aplican a todos, independientemente de la actividad económica y del nivel de desarrollo de las comunidades (OIT, 1949).

Sobre la garantía de un sistema interno de reclamos para los prestadores de servicios, el legislador europeo detectó que dada las características de impersonalización de estas plataformas digitales, a los trabajadores se les hace difícil, no solo saber quiénes están detrás de estas empresas, y mucho más acceder a ellos. En tal sentido, resulta meritorio que la Unión Europea mediante su reglamento 2019/1150.11 ha previsto la obligatoriedad para estas empresas de tramitar un sistema interno de reclamaciones, de modo que se pueda sustituir el vacío de representatividad entre los propietarios y sus trabajadores.

Es meritorio también, reconocer algunos avances que se han venido produciendo en la legislación regional (Panamá, Argentina, Chile, Uruguay y Brasil) que se han orientado a regular sobre el problema y objeto de estudio de la presente investigación.

En el ámbito de la jurisprudencia comparada se ha identificado algunos

aspectos que son considerados en las sentencias, entre los cuales se destacan: *i)* sobre la libertad del prestador de servicios para determinar el tiempo de su actividad, *ii)* sobre el libre rechazo de los pedidos, *iii)* sobre la libertad en la forma de realizar el servicio y, *iv)* sobre la imposición de un protocolo de atención. A continuación, se presentará cada uno de estos aspectos. Analizaremos cada uno de ellos.

Sobre la libertad del prestador de servicios para determinar el tiempo de su actividad, se ha advertido que no es tan libre como las plataformas digitales lo anuncian. En este sentido, es meritoria la jurisprudencia española que en sendas sentencias se ha pronunciado calificando esta "libertad" como un disfraz del poder de dirección del empleador, toda vez que se ha constatado en el funcionamiento de estas empresas que premian/castigan a los trabajadores en función de su disponibilidad en los horarios que las empresas los necesitan. Asimismo, también se ha constatado que se premiaba/castigaba a los trabajadores en función de si atendía o no a los horarios en que se habían comprometido: una falta de compromiso por largos periodos aparejaba la suspensión o el despido del trabajador.

Sobre el libre rechazo de los pedidos, aquí nuevamente es meritoria una sentencia de la república del Uruguay (sentencia N.º 77-2019) que constató como las plataformas digitales premiaban a los trabajadores que aceptaban la mayor cantidad de viajes y, contrariamente, sancionaban con baja puntuación a quienes los rechazaban. En Francia, los tribunales constataron (en el caso de Uber) que esta empresa había reglado el número máximo de rechazos permitidos por semana, de

modo que quienes superaban ese límite sufrían la desactivación de su cuenta (*despido*, en términos laborales).

Sobre la libertad en la forma de realizar el servicio, este es otro de los eufemismos que promocionan estas empresas, como bien lo han constatado los tribunales franceses al verificar que el seguimiento por *GPS* de las unidades vehiculares, por medio del cual controlan que el trabajador no modifique la ruta recomendada, se constituye en la realidad en un control por parte del empleador.

Sobre la imposición de un protocolo de atención, aquí también la jurisprudencia ha confirmado la existencia de un poder de dirección por parte del empleador, el que se traduce a través de los protocolos, capacitaciones, sesiones informativas, etc., con las que estas empresas obligan a sus trabajadores a ceñirse a un determinado régimen de atención. La jurisprudencia uruguaya también se ha pronunciado en este sentido al calificar como una expresión de poder de dirección, el cumplimiento de protocolos relacionados con el “trato a los clientes”, la “limpieza del vehículo”, la “buena música”, la “buena conversación”, etc.

Se advierte, por tanto, cómo los indicios de laboralidad que han sido identificados por la doctrina y la jurisprudencia permiten evidenciar un encubrimiento de la relación laboral existente entre las PDS y sus trabajadores (denominados éstos por aquéllas como “colaboradores”); situación que no es ajena a la realidad nacional como se sustentará en el siguiente acápite.

Análisis de la identificación de las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS

A partir del último objetivo, consistente en identificar las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de plataformas digitales, este punto de la discusión está determinado por el análisis de las características de las condiciones de empleo que se verifican en la realidad por parte de estas PDS. Este análisis concentra, también, una síntesis de todo lo desarrollado respecto de los objetivos de la investigación, relacionados con las plataformas que operan en la ciudad de Trujillo, y el país, las nociones sobre el concepto de relación laboral que sean aplicables al trabajo de estas plataformas y los desarrollos en materia de doctrina, legislación y jurisprudencia comparada respecto de estas empresas.

En el campo del derecho comparado hay que reconocer importantes avances que se han enfocado en un análisis crítico de la forma cómo trabajan estas empresas a la luz de los principios del derecho laboral y de los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores, independientemente de la naturaleza de la actividad económica en la que se desenvuelvan y del lugar en el que se encuentren.

Una de las primeras aproximaciones críticas hacia estas empresas es la constatación de la capacidad que estas tienen para mimetizarse según las condiciones que más les convenga (p.e. cambiar su denominación, la forma jurídica, los ámbitos de actividades, etc.); todo en función de las ventajas que puedan obtener —u obligaciones que puedan esquivar— en el orden fiscal, laboral, u otro orden regulatorio (Ranz et al, 2019).

También es de rescatar que la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparadas han logrado definir cierta sistematización para el estudio y abordaje de estas empresas, resaltando criterios como: la forma de captación de los trabajadores, la formalización de la relación, las condiciones de trabajo, el funcionamiento de la actividad, sistemas de evaluación individual, formas de control y formas de comunicación.

En todos estos criterios se ha verificado la presencia de subordinación, control, poder de dirección, prestación personal por parte del trabajador y remuneración, que son elementos esenciales que van a determinar la existencia de una relación laboral.

Estos criterios también sirven como factores para identificar la existencia o no de relaciones de abuso por parte de los empleadores en sus relaciones con los trabajadores (a quienes ellos llaman “colaboradores”).

La legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada han constatado que, bajo la excusa de un aplicativo digital (*app*), estas empresas procuran evadir alguna forma de organización, fomentando de esta manera el anonimato y la dificultad para acceder a ellas.

En el ámbito del poder de dirección, también se ha verificado cómo estas empresas ejercen un control, fiscalización, supervisión y evaluación (con sus correlatos de premiación y sanción) sobre sus trabajadores. El empleo de la geolocalización, la exigencia de protocolos de atención, la obligatoriedad de cumplir horarios a los que los trabajadores “se han comprometido”, son evidencias

incuestionables de este poder de control y dirección por parte del empleador.

Otro aspecto que se encuentra dentro de los criterios arriba señalados es haber advertido que, si bien las empresas se ufanan de la libertad de sus trabajadores para actuar en la esfera de sus actividades, al mismo tiempo, consideran al trabajador "como la imagen de la compañía de cara al cliente", con lo que se cierra el círculo de la "pertenencia" del trabajador en la esfera de la organización empresarial.

En la realidad nacional es meritorio resaltar la investigación realizada por el Ministerio de Trabajo que en el año 2019 evacuó un informe conteniendo las características del empleo de estas empresas (PDS) en el país. Este estudio es pionero en este ámbito, motivo por el cual ha sido un instrumento importantísimo para el desarrollo de la presente investigación, no solo por su metodología, descripciones y hallazgos, sino también por las conclusiones y recomendaciones que realiza a fin de dotar de mayor formalidad a la actividad de estas empresas en relación con sus clientes y sus trabajadores, en el marco de los convenios sobre derechos fundamentales reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico.

Finalmente, en función de la problemática expuesta, los hallazgos encontrados en la literatura (doctrina, legislación y jurisprudencia nacional y comparada), se exponen las conclusiones en función de los objetivos propuestos en la presente investigación.

- Las principales PDS que operan en Trujillo son: Deliveroo, Glovo, PedidosYa, Rappi, Beat, Cabify, City Best, InDriver, Satelital3555555 y

Uber.

- Las nociones de relación laboral desarrolladas por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia concomitantes con las prestaciones que efectivamente se brindan en las PDS, conservan su vigencia y son perfectamente aplicables para la determinación de una relación de trabajo en estas empresas, a saber: prestación personal, remuneración y subordinación, siendo esta última el elemento más trascendente para calificar esta relación en el marco del principio de primacía de la realidad.
- En la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparadas, los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS son los siguientes:
 - *Reputación.* Las empresas tradicionales tienden a preferir personal formado en la propia empresa porque ello les asegura una buena imagen de su compañía; lo mismo sigue ocurriendo con las empresas digitales de servicios, con la diferencia de que ahora se hace con la intermediación de la tecnología (entrevistas de trabajo, control de calidad del trabajo y poder disciplinario, todo *on line*).
 - *La propiedad de la información.* Como en las empresas tradicionales el propietario de la información es el empleador; de igual manera, en las empresas digitales en el que la mayoría de negocios no requieren de fábricas o máquinas para funcionar, lo crucial son los datos y la información, lo que se verifica en estas

empresas en que son los empleadores quienes tienen el derecho patrimonial sobre esta información.

- *La capacidad de crecimiento del negocio.* En las relaciones denominadas locación de servicios (también llamados servicios personales) la experiencia y el conocimiento los trae el trabajador por su propia formación personal e independiente, la que va a redundar al crecimiento de su locador; en cambio, en las plataformas digitales esta capacitación y formación la brinda el empleador hacia un trabajador que solamente viene con su mano de obra, por lo que aquí se evidencia un poderoso indicio de laboralidad.
- *Know how.* Relacionado con lo anterior, quien brinde el “conocimiento” o “saber hacer” de la actividad empresarial será un indicio de que es el empresario; quien, en cambio, reciba de un tercero (en este caso, el empresario), y solo lo aplique, será el trabajador; con lo que se confirma otro poderoso indicio de laboralidad.
- *Ajenidad en la marca.* El trabajador a pesar de que trata directamente con los clientes de las plataformas digitales, sí lo hace bajo el manto de una marca ajena estará beneficiando —o perjudicando— dicha marca, como lo haría un trabajador laboral, y no su negocio, como lo haría un autónomo. Por lo que es la

empresa (propietaria de la marca) la que es reconocida en el mercado.

- Las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS son, entre muchas otras más:
 - Amplia flexibilidad para mimetizarse en función de sus conveniencias fiscales, laborales y de otro orden regulatorio.
 - Deficiente redacción de las contrataciones las mismas que están rodeadas de un conjunto de incumplimientos de la legislación en materia laboral y limitaciones para los trabajadores.
 - Los implementos y accesorios de trabajo, con el logo de la plataforma, le son vendidos a los trabajadores, a pesar de que implica una publicidad la marca de la empresa.
 - Sobre el tiempo empleado en la prestación de los servicios, se constata un sistema de puntuación mensual que va a determinar los beneficios/penalidades que se les aplican a los trabajadores. Además, este sistema, recurre a la exigencia de un conjunto de protocolos que son ofrecidos por los empleadores a sus trabajadores con la finalidad de mejorar la imagen empresarial y la prestación del servicio.
 - Sobre pólizas de seguros, se verifica que es ineficiente, dejando expuestos a los trabajadores a los riesgos constantes de accidentes

en el ejercicio de sus funciones. El seguro de accidentes (en los casos que sí los hay, solamente cubre el lapso desde que se recoge la mercadería y termina cuando el trabajador la deja; cualquier accidente que sufra fuera de ese lapso, no está cubierto).

- En síntesis, a la luz de lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, es de concluir que en las PDS se verifica (a la luz del principio de primacía de la realidad) la existencia de una relación laboral entre aquéllas y sus trabajadores que ejecutan la actividad principal de tales empresas (a saber: el reparto de bienes y servicios así como también el transporte de pasajeros), advirtiéndose un poder de dirección del empleador frente al trabajador que revela subordinación de éste respecto de aquél.

En tal sentido, sobre la base de las conclusiones expuestas se plantean las siguientes recomendaciones:

- En materia de seguridad social, se recomienda a las PDS la posibilidad de establecer una filiación obligatoria de sus trabajadores a un seguro de salud y a un sistema de pensiones, ya sea financiado por el Estado o por empleador, o de manera mixta.
- En materia de reconocimiento de experiencia profesional, se recomienda a los titulares de estas plataformas que se rijan de acuerdo a la legislación vigente que establece el derecho de los trabajadores a recibir un certificado de trabajo, como una vía de acreditación de su experiencia con propósitos

de empleabilidad a futuro.

- En materia de derechos fundamentales, se recomienda a los titulares de las plataformas de servicios promover acciones orientadas a evitar el hostigamiento sexual y la discriminación. Se les recomienda que habiliten un sistema de quejas y denuncias con el propósito de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores.
- En materia de tiempo de servicios y seguridad y salud en el trabajo, se recomienda a los titulares de estas plataformas de servicios que regulen un límite máximo y predecible de tiempo de servicios para sus trabajadores, de modo que éstos no se vean afectados en su salud, puedan descansar adecuadamente y organizarse un proyecto de vida que favorezca su desarrollo personal.
- En materia de libertad de asociación, se recomienda a los titulares de estas plataformas digitales que interactúen con las autoridades laborales a fin de establecer y garantizar el derecho a la sindicación por parte de sus trabajadores. Asimismo, se les recomienda que optimicen sus sistemas de comunicación con sus trabajadores de modo que éstos puedan identificarlos y acceder a ellos de la manera más transparente posible.
- En materia de remuneración, se recomienda a los titulares de las plataformas de servicios digitales el establecimiento de un ingreso mínimo, acorde con la legislación vigente.

Por otro lado, se recomienda a los órganos competentes del Estado —en su rol tuitivo del trabajador frente a la asimetría existente en las relaciones laborales— la promulgación de una *Ley de funcionamiento de las empresas que brindan PDS* que tenga competencias en derechos fundamentales, fiscalización y seguridad social de estas empresas en relación con sus trabajadores. Tal producción normativa deberá considerar, cuanto menos, la regulación sobre los aspectos siguientes:

- En materia de seguridad social, se debe establecer una filiación obligatoria de los trabajadores de PDS a un seguro de salud y a un sistema de pensiones.
- En materia de reconocimiento de experiencia profesional, se debe establecer la obligatoriedad de los empresarios de las plataformas digitales a regirse de acuerdo a la legislación vigente que establece el derecho de los trabajadores a recibir un certificado de trabajo, como una vía de acreditación de su experiencia con propósitos de empleabilidad a futuro.
- En materia de derechos fundamentales, se debe establecer la obligatoriedad de los titulares de las plataformas de servicios para promover acciones orientadas a evitar el hostigamiento sexual y la discriminación; así como la habilitación de un sistema de quejas y denuncias con el propósito de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores.
- En materia de tiempo de servicios y seguridad y salud en el trabajo, se recomienda establecer el límite máximo y predecible de tiempo de servicios para los trabajadores, de modo que éstos no se vean afectados en su salud, puedan descansar adecuadamente y organizarse un proyecto de vida que

favorezca su desarrollo personal.

- En materia de libertad de asociación, se debe establecer la aplicación de las normas de la materia para los trabajadores de estas plataformas, a fin de garantizar el derecho a la sindicación por parte de dichos trabajadores. Asimismo, la necesidad de optimizar sus sistemas de comunicación con sus trabajadores de modo que éstos puedan identificarlos y acceder a ellos de la manera más transparente posible.
- En materia de remuneración, se debe regular la obligatoriedad del establecimiento de un ingreso mínimo, acorde con la legislación vigente.

REFERENCIAS

Asociación Internacional de la Seguridad Social (2019). El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social. En: *Documento del Foro Mundial de la Seguridad Social*. 33ª Asamblea General de la AISS. Bruselas.

Beat. Términos y Condiciones. Disponible en: <https://bit.ly/3orbcsn>

Beat. Términos de conductores. Disponible en: <https://bit.ly/3DOQMhV>

Bejarano, J. (2011) Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia. En: *Revista Boliviana de Derecho*.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2021). Código del Trabajo, decreto con fuerza de ley núm. 1 de 31 de julio de 2002. Recuperado de <https://bit.ly/3ipIYKN>

Boletín Oficial de España (2021). Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de <https://bit.ly/3kZbWCX>

Cabify. Condiciones generales de uso para conductores. Disponible en: <https://bit.ly/3r4qkwY>

Cabify. Nuestra misión nos apasiona. Y también el viaje para llegar hasta allá. Disponible en: <https://bit.ly/3uvnzVo>

Calderón, C. (2019) El impacto de las nuevas formas organizativas propias de la economía basada en medios tecnológicos en el mundo del trabajo. En: *Revista de Derecho Themis*. Recuperado de: <https://bit.ly/2RSnkUY>

Colás, E. (2019) Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina

judicial española ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos? En: *Revista LLI*.

Recuperado de: <https://bit.ly/3gxGk5A>

Cueva, M. (1977). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.

Deliveroo. Preguntas frecuentes. Disponible en: <https://bit.ly/3opflaG>

Dinegro, A. (2019). Plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en el Perú?

Revista del Instituto de Defensa Legal (Edición N.º 286). Recuperado de

<https://bit.ly/3EOK3Vc>

Dinegro, A. (2021). *Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales*. Lima: Friedrich Ebert Stiftung.

Domínguez, A. (2019) Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. En: *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado de:

<https://bit.ly/32DhPeU>

Fernández, C., Ibáñez, R., & Romero, P. (2015). *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico*. Madrid: Grupo 5.

Ferrer, M. (2018). Presente y futuro de las plataformas digitales. En: *Revista de Estudios de*

Juventud. Recuperado de <https://bit.ly/3wqQHMF>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

Gestión (2021). CityBest: La innovadora app de movilidad eco amigable llega al Perú.

Disponible en: <https://bit.ly/3Ae3cxj>

Glovoapp23, S.L. (2020). Condiciones Generales de Uso y Contratación. Disponible en:

<https://bit.ly/3opZcY5>

Gobierno de Colombia (2021). Ley 50 de 1990 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de

<https://bit.ly/3D501K1>

Gorelli, J. (2019). Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas ("crowdsourcing offline"). En: *Revista de Derecho Social*.

Gutiérrez, J. (2018) *La relación laboral en los nuevos modelos colaborativos*. Valladolid:

Universidad de Valladolid. Recuperado de: <https://bit.ly/32LAeGq>

Hermenegildo, E. & Narbaiza, J. (2019) *La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber*. Trujillo: Universidad Nacional de

Trujillo. Recuperado de: <https://bit.ly/3sQBxO>

Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2003) *Metodología de la Investigación*.

México: Interamericana Editores.

Herrera, F. (2017) La negociación colectiva en tiempos de Uber. En: *Revista Laborem*.

Recuperado de: <https://bit.ly/2Qt3teO>

InDriver. inDriver es una aplicación que brinda servicios de transporte privado a nivel global. Disponible en: <https://bit.ly/3B4KIR1>

Katz, R. (2015). *El ecosistema y la economía digital en América Latina*. Madrid: Fundación Telefónica.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires.

Marquet, P. (2003). El contrato y la relación de trabajo. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://bit.ly/3osHnri>

Ministerio de Trabajo del Perú (2020). Informe final del grupo de trabajo de naturaleza temporal que tiene por objeto analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma, creado mediante Resolución Ministerial N°272-2019-TR. Lima.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2021). *Código del Trabajo*. Recuperado de <https://bit.ly/39ZkELe>

Morales Cáceres, Alejandro. (2020) La relación laboral en las plataformas digitales: El reto de las nuevas formas de trabajo atípicas. En: *Revista Jurídica*. Recuperado de: <https://bit.ly/39JMFqa>

Morales Cáceres, Alejandro. (2020) Plataformas digitales: Nuevos retos en la legislación laboral. En: *Revista Jurídica*. Recuperado de: <https://bit.ly/39JMFqa>

Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

OIT (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Recuperado de: <https://bit.ly/3EXc7Wm>

OIT (2006). *La relación de trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión.

Recuperado de <https://bit.ly/3D4mG99>

OIT (2019). Plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente

en el mundo digital. Recuperado de: <https://bit.ly/3BSUvt4>

OIT (2021). La relación de trabajo. Recuperado de <https://bit.ly/36rR12c>

PedidosYa. Quienes somos. Disponible en: <https://bit.ly/2Y8Trmu>

Pineda, B.; De Alvarado, E.; De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud*. Segunda edición. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Ranz, M., Rubén, Roselló, J.; Gutiérrez, E., Vargas, M. & Guerra, A. (2019) El trabajo en las plataformas digitales de reparto. En: *Revista Estudios*. Recuperado de: <https://bit.ly/3wqeWvK>

Rappi, inc. Términos y Condiciones – “Soy Rappi”. Disponible en: <https://bit.ly/3D5HKfz>

Rosiris, C., Rodríguez, G., Nuvia, H., Leticia, C. y Montilla, R. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. En: *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas* N.º 5. pp. 217-268. Recuperado de <https://bit.ly/3A6o9dj>

Ruay, F. (2018). Simulación y subterfugio laboral: a propósito del artículo 507 del Código del Trabajo Chileno. En: *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado de: <https://bit.ly/3vfSwwR>

Sánchez-Uran, Y. (2018). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El

impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. En: *Revista La Ley*.

Recuperado de: <https://bit.ly/3vlP6HM>

Satelital3555555. Condiciones Generales Para el Uso de la Aplicación "Satelital" por Usuarios Pasajeros. Disponible en: <https://bit.ly/39WnZdZ>

Scaserra, S. (2019). El despotismo de los algoritmos: cómo regular el empleo en las plataformas. En: *Revista Nueva Sociedad*. Recuperado de: <https://bit.ly/2QmNoHF>

Todoí, A. (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. En: *Revista Lan Harremanak*. Recuperado de: <https://bit.ly/2R0hcJK>

Todoí, A. (2019) Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista. En: *Revista Lan Harremanak*. Recuperado de: <https://bit.ly/3erNTYY>

Tribunal Constitucional (2010). Expediente N.º 02284-2009-PA/TC.

Tribunal Constitucional (2003). Expediente N.º STC N.º 1944-2002-AA/TC.

Tribunal Constitucional (2010). Expediente N.º 02284-2009-PA/TC.

Tribunal Constitucional (2012). Expediente N.º 3917-2012-PA/TC.

Tribunal Supremo de España (2020). Sentencia N.º 805/2020.

Uber B.V. Términos y Condiciones. Disponible en: <https://ubr.to/3AXZNUl>

Vallecilla, L. (2019). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/39WYGs6>

Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo.

ANEXOS

Anexo N.º 1: Matriz de consistencia.

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cómo determinar la existencia de una relación laboral en las PDS en Trujillo, años 2015 - 2020?	GENERAL: En las PDS se verifican las condiciones que determinan una relación laboral, a saber: prestación personal, remuneración y subordinación.	GENERAL: Determinar si en las PDS en Trujillo (periodo 2015-2020) se verifica la existencia de una relación laboral.	VARIABLE DEPENDIENTE: Relación laboral.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Nivel: Exploratoria – descriptiva. Propósito: Básica. Enfoque: Cualitativo.	POBLACIÓN: Universo de empresas —nacionales y extranjeras— que utilizan las plataformas digitales para ofrecer sus servicios al público en nuestro país. MUESTRA: Selección aleatoria de empresas que desarrollan sus actividades a través de las plataformas digitales en la ciudad de Trujillo.
	ESPECÍFICAS: <ul style="list-style-type: none"> Las características de las PDS están constituidas por el empleo de la tecnología digital de internet para su funcionamiento, la oferta de servicios a terceros ejecutados por trabajadores que forman parte de su estructura 	ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> Identificar las principales plataformas de servicios que operan en Trujillo. Identificar las nociones sobre relación laboral desarrolladas por la doctrina, la 	VARIABLE INDEPENDIENTE: Plataformas digitales de servicios.	DISEÑO: Transversal – correlacional. MÉTODO: Analítico – Inductivo. TÉCNICA: Análisis documental. Análisis de resoluciones. Análisis de legislación nacional y/o comparada. INSTRUMENTO: Fichas resumen. Cuadro resumen de	

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
	<p>empresarial, el empleo de trabajadores sin reconocimiento de los correspondientes derechos laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En aplicación del principio de primacía de la realidad, se verifica que las prestaciones de servicios que se dan a través de las PDS constituyen una relación laboral. • La contrastación de las nociones de relación laboral desarrolladas por la legislación, la 	<p>legislación y la jurisprudencia concomitantes con las prestaciones que efectivamente se brindan en las PDS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia comparadas los indicios de laboralidad respecto de las prestaciones que se brindan en las PDS. 		<p>resoluciones.</p> <p>Cuadros comparativos de legislación.</p>	

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
	doctrina y la jurisprudencia nacional y comparada con las prestaciones de servicios que efectivamente se brindan en las plataformas digitales se comprueba la existencia de una relación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las características de las condiciones de empleo de las empresas prestadoras de PDS. 			

Anexo N.º 2: Matriz de operacionalización de variables.

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE: Relación laboral.	Vínculo de sujeción existente entre el empleador y el trabajador, dentro de una relación de trabajo, donde existe una prestación personal de servicios remunerados y subordinados (Morales, 2020).	Que se hace efectiva por la real prestación que realizan los trabajadores de las plataformas de servicios por medio de la cual se verifica la existencia de una remuneración, una relación subordinada en la que el empleador establece las condiciones laborales (derechos y	Doctrina Normativa	Teoría de los derechos fundamentales. Constitución Política del Perú (Derechos fundamentales del trabajador). Decreto Supremo N.º 003-97-TR (Contrato, subordinación. Derechos y	Nominal Nominal

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
		obligaciones); lo que determina que sea abordada jurídicamente por el derecho laboral. (OIT, 2021)	Jurisprudencia	obligaciones). Sentencias del Tribunal Constitucional del Perú: STC N.º 02540-2010-PA/TC, STC N.º 04375-2017/AA-TC, STC N.º 01768-2013-PA/TC, entre otras. Sentencias de la Corte Suprema del Perú: Cas. N.º	Nominal

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
				16415-2015, Cas. N.º 4862-2015, Cas. N.º 12515-2014, entre otras. Sentencias extranjeras: STSJM 1/2020, STS 2924/2020, entre otras.	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Plataformas digitales de servicios.	Espacios virtuales que tienen como fuente un sitio web o una aplicación móvil que funciona como	Plataformas que, considerando las denominaciones usadas habitualmente, se pueden encuadrar	Doctrina Tecnológico	Artículos científicos. Softwares comerciales.	Nominal. Ordinal

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	intermediario entre los que solicitan un servicio, el cliente, y la persona que finalmente hace dicha prestación, el trabajador (Ranz et al, 2019).	en modelos colaborativos, peer-to-peer, bajo demanda o, de la llamada, gig-economy, pero que en cualquier caso se engloban en la economía de plataformas que está aportando innovación a múltiples planos de la vida, tanto empresarial como de relacionamiento	Informático	Algoritmos.	Ordinal

“IMPLICANCIAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
		social. (Ferrer, 2018) Operan como modelos operativos y medios de interrelación comercial de servicios.			

Anexo N.º 3: Ficha resumen.

TÍTULO:	
AUTOR:	
AÑO:	
EDITORIAL:	
PÁGINA(S):	
RESÚMEN:	
OBSERVACIÓN:	

Anexo N.º 4: Cuadro resumen de resoluciones.

ÓRGANO JURISDICCIONAL:		
EXPEDIENTE:		
N.º DE RESOLUCIÓN:		
FECHA DE EMISIÓN DE RESOLUCIÓN:		
PARTES:	DEMANDANTE(S):	
	DEMANDADO(S):	
MATERIA CONTROVERTIDA:		
RESÚMEN DEL CASO		
ANÁLISIS:		
PARTE RESOLUTIVA		

Anexo N.º 5: Cuadro comparativo de legislación.

PAÍS / NORMA	(PAÍS)	(PAÍS)	(PAÍS)
	(TÍTULO DE LA NORMA)	(TÍTULO DE LA NORMA)	(TÍTULO DE LA NORMA)
FECHA DE PUBLICACIÓN:			
ARTÍCULO:			
TEXTO:			
COMENTARIO:			