

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO**

“LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DE
LA RELACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO
A LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES
DIGITALES EN EL PERÚ 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

ABOGADA

Autores:

Viana Fernanda Guzman Garcia
Gianela Alexandra Leon Flores

Asesor:

Mg. César Augusto Plasencia Robles
Código ORCID [0000-0002-9982-1786](https://orcid.org/0000-0002-9982-1786)

Trujillo - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	HAROLD GABRIEL VELAZCO MARMOLEJO	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	LENIN JOSMEL ARAUJO CABANILLAS	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	CESAR AUGUSTO PLASENCIA ROBLES	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD






17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, Fernando y Lony, esta tesis es un resultado de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado.

Para mis tres increíbles hermanas: Gracias por enseñarme que la vida es más divertida cuando hay compañía. Las amo a todas y a cada una

A mi familia, pilares fundamentales de mi vida, que con su amor y apoyo incondicional me han permitido crecer y alcanzar mis metas.

- Viana

A mis padres Liseth y Freddy, cuyo trabajo arduo y compromiso han sido un ejemplo de responsabilidad y dedicación, que me ha enseñado a ser fuerte y a luchar por mis metas.

A mi hermana Fiorela, quien es para mí un ejemplo a seguir, con su dedicación y responsabilidad.

Y a mi abuela Elia, cuya alegría y vitalidad son un regalo invaluable y tenerla conmigo me ha permitido ser perseverante.

- Gianela

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias, especialmente a nuestros padres, les agradecemos profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe en nosotros ha sido el motor que nos permitió completar este camino.

A la Universidad Privada del Norte, gracias por brindarnos la oportunidad de crecer académica y profesionalmente.

A nuestro asesor de tesis, Dr. César Augusto Plasencia Robles, por estar en todo este largo camino orientándonos para lograr el objetivo, siempre dispuesto a brindarnos sus sabias enseñanzas.

A nuestros amigos y compañeros, gracias por su compañía y apoyo en los momentos de estrés y alegría. Ustedes fueron nuestra red de contención y su amistad nos ayudó a mantener el ánimo en los momentos más duros.

Finalmente, agradecemos a todos los colegas y colaboradores que participaron en esta investigación. Su ayuda en la recopilación de datos, revisión de mi trabajo y valiosos comentarios enriquecieron este proyecto de maneras que jamás imaginamos

Tabla de contenido

INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	53
CAPÍTULO III: RESULTADOS	57
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	69
REFERENCIAS	84
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Codificación de entrevistados	57
Tabla 2: ¿Cuáles son los elementos de la relación laboral? Describirlos.	57
Tabla 3: ¿De qué manera se analiza el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023? Sustenta.	59
Tabla 4: ¿Cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales clásicas en el contexto peruano? Explica y ejemplifica.....	60
Tabla 5: ¿Cómo se define y manifiesta la subordinación de las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano? Explica y ejemplifica.....	62
Tabla 6: Según su conocimiento y experiencia, ¿Cuáles son los beneficios sociales reconocidos a los trabajadores en el Perú? Explica.....	63
Tabla 7: Explica y ejemplifica, ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú?.....	65
Tabla 8: Desde su conocimiento y experiencia, ¿Se requiere una reforma en la legislación peruana? Sustente su respuesta.	66
Tabla 9: En caso su respuesta a la pregunta anterior sea positiva, precisa ¿De qué manera se recomienda reformar la legislación laboral en Perú, de tal forma que se aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales? Explique.	67

RESUMEN

La presente investigación denominada “La subordinación como elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023”, la cual tuvo como objetivo general el analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023. Se trabajó con una metodología de tipo cualitativa, básica, descriptiva y fenomenológica; como participantes se tuvieron a seis abogados especialistas en la materia, las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y el análisis documental. Los resultados expresaron que la subordinación es un componente esencial de la relación laboral, siendo fundamental para garantizar el acceso de los beneficios sociales en aquellos trabajadores que prestan un servicio personal a través de formatos digitales. En ese sentido, se concluyó que, la subordinación se revela como un elemento estructural fundamental en las relaciones laborales digitales en el Perú, la referida relación de subordinación, a menudo se encuentra encubierta bajo modalidades de trabajo autónomo, debe ser reconocida para garantizar la protección legal y social de los trabajadores digitales en el contexto actual.

PALABRAS CLAVES: Subordinación, relación laboral, beneficios sociales, trabajadores digitales.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo, reconoce una serie de nuevos tipos de empleo. Estas cuestiones surgen debido a los cambios que se están produciendo en el ámbito social y económico, como la creciente dependencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la necesidad de una mayor adaptabilidad e inclusividad en el mercado laboral. Además de estas nuevas interpretaciones, es imperativo garantizar la seguridad social y unas circunstancias laborales satisfactorias. Evitar la sustitución de los modos habituales de empleo por formas alternativas menos ventajosas para los trabajadores (Robles, Tenenbaum, & Jacas, 2023).

Sin embargo, el notable progreso tecnológico ha dado lugar a multitud de transformaciones a escala mundial. En el ámbito del empleo, la tecnología ha conseguido racionalizar varias tareas en diversos sectores, permitiendo a empresas y negocios aprovechar la tecnología para aumentar sus ventas. Hace aproximadamente una década, era imperativo que los trabajadores se presentaran físicamente en un lugar de trabajo designado, ya fuera un campo o una oficina, para cumplir con sus responsabilidades laborales. En consecuencia, determinar la existencia de una relación empleador-empleado era una tarea sencilla (Espinoza, 2022).

Desde la perspectiva Torres (2021), los mercados laborales están experimentando importantes cambios debido a la implementación de nuevas tecnologías, razón por la cual los mercados laborales están constantemente adaptándose a cambios en la legislación, el entorno económico, la estructura organizativa y otros factores, en la actualidad se observa una intensificación en este ajuste, principalmente debido al proceso de digitalización y su impacto en el sector de servicios, que es el sector dominante en términos de empleo en las sociedades occidentales. Entendemos por digitalización la implementación de tecnologías digitales en todos los procesos internos de una organización, así como en sus relaciones con clientes, empleados, proveedores y otros stakeholders.

En ese sentido, de acuerdo con Ambesi (2019) el efecto de la digitalización en el mercado de trabajo se manifiesta por diversas vías, siendo la más significativa la transformación de las organizaciones y los métodos convencionales de intermediación laboral. En el contexto del paradigma post-fordista, durante las décadas de 1970 y 1980, las empresas buscaban mayor flexibilidad, lo que resultó en la expansión de procesos de externalización y subcontratación, generalmente a otras organizaciones. Uno de los aspectos clave de la digitalización es la tendencia a externalizar determinados servicios, no solo a organizaciones externas, sino también a profesionales independientes. El avance más notable impulsado por la denominada *economía de plataformas* o *big economy* es la formación de empresas digitales que conectan a los clientes con trabajadores autónomos a través de plataformas en línea, un fenómeno que se conoce como externalización o *crowdsourcing*.

En ese sentido, de acuerdo con Molina y Pastor (2018) indican que el crowdsourcing se refiere a la práctica de externalizar un servicio a un grupo amplio y generalmente indefinido de personas mediante una convocatoria realizada a través de una plataforma especializada en un tipo específico de negocio. Este tipo de empresas operan dentro de un sector específico, y sus clientes buscan una prestación de servicios particular cuando acuden a ellas.

Desde la perspectiva de Gaviria (2021), este tipo de empresas, emplean el término colaboradores como una táctica para evitar reconocer los derechos y responsabilidades de las personas que laboran para ellos. No obstante, al analizar esta situación desde el ángulo de la subordinación, se observa que, aunque la dependencia o subordinación es menor, dado que esta nueva clase de empresa no exige una supervisión o dirección directa del trabajo de sus colaboradores. Las empresas, utilizando la tecnología, confiarán en las evaluaciones que hagan sus clientes sobre los resultados del trabajo para tomar decisiones.

Adicionalmente, se verifica que el negocio de estas empresas radica en que gran número de trabajadores y usuarios de suscriban a su plataforma. En este contexto, la empresa confía en

que la gran cantidad de trabajadores asociados garantizará que los clientes siempre encuentren un proveedor de servicios disponible. Debido a la necesidad de alcanzar una masa crítica, el mercado tiende a concentrarse en un oligopolio. Además, este tipo de empresas suelen ser globales y ofrecer sus servicios en diversas regiones del mundo (Banderas, 2023).

Tras analizar las características mencionadas, se plantea una discusión sobre si estas entidades deben ser clasificadas como empresas tecnológicas o no. En otras palabras, se debate si se trata de simples bases de datos o si, por el contrario, son empresas enfocadas en ofrecer servicios dentro del sector en el que operan. En este contexto, la mayoría de los expertos argumentan que este nuevo tipo de empresas no se limita a conectar a los oferentes con los demandantes, sino que imponen una serie de requisitos a los trabajadores con el fin de asegurar una prestación de servicios adecuada para los clientes. Además, estas empresas ejercen control sobre la calidad del servicio, lo cual debería ser evaluado (Todolí, 2017).

Algunos autores sugieren que uno de los resultados previsibles es el incremento de las desigualdades, debido al debilitamiento de las instituciones que durante décadas han asegurado una distribución más equitativa de las rentas del trabajo y una redistribución de las rentas laborales y del capital. Este incremento en las desigualdades podría ser resultado de los cambios en la organización y las relaciones laborales, los cuales, al debilitar las estructuras y vínculos tradicionales, reducen la capacidad de estas instituciones para proteger a los trabajadores y cumplir con su función de disminuir las desigualdades (Todolí, 2017). Por su parte Bustamante (2019), ha señalado que el avance de plataformas basadas en el concepto de externalización masiva podría tener un efecto negativo en la calidad del empleo para los trabajadores. Si no se regula este fenómeno de externalización a gran escala, existe el peligro de que se regresen a las condiciones laborales similares a las del siglo XIX, ya que estos trabajadores no están protegidos por la legislación laboral ni por derechos fundamentales.

En Perú, de acuerdo a Ruggiero (2022), se carece de un mecanismo normativo que regule la prestación de servicios por parte de particulares que trabajan para plataformas digitales. No obstante, en los últimos años han surgido propuestas para supervisar las actividades realizadas por los trabajadores de las compañías de intermediación online.

Es evidente que este innovador modelo de negocio implementado por las plataformas de servicios desafía los principios tradicionales, y tal vez incluso no convencionales, del Derecho Laboral, apoyando la idea de excluirlos de su jurisdicción. Es imperativo que los contratistas independientes que operan en diversas plataformas de servicios cuenten con una estructura jurídica que determine su situación laboral y regule sus condiciones y salvaguarde sus derechos fundamentales (Puntriano, ¿Laboralizar las plataformas digitales?, 2019).

Después de lo mencionado, se ha creído conveniente estructurar la presente investigación denominada “La subordinación como elementos estructurales de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023”, cuyo objetivo general es analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023, el mismo que se desarrollará en las siguientes páginas.

Justificación de la investigación

Justificación teórica

Desde el punto de vista de Arias (2021), indica que es un enfoque que se centra en el análisis y desarrollo de conceptos, teorías y marcos teóricos relacionados con el fenómeno de estudio, es decir en el lugar de recolectar datos empíricos directamente del campo, este tipo de investigación se basa en la revisión y el estudio de la literatura existente, teorías previas y modelos conceptuales, es decir profundizar la comprensión de un tema, generar nuevas ideas o incluso proponer nuevas teorías basadas en el análisis crítico de los trabajos anteriores.

Justificación práctica

La justificación práctica de esta investigación, según Tantaleán (2019), se refiere a la aplicación de los hallazgos de una investigación en situaciones reales y concretas. En este contexto se busca demostrar como los resultados de un estudio pueden influir en la formulación de políticas, leyes o practicas laborales que beneficien a los trabajadores digitales.

Justificación social

La justificación social, según Fernández (2020), se refiere la relevancia de la investigación en el contexto de las dinámicas sociales y su impacto en las comunidades. En este enfoque, se busca demostrar como el estudio de un tema, como la subordinación en la relación laboral de los trabajadores digitales, puede contribuir a visibilizar y abordar problemáticas sociales existentes.

Justificación metodológica

La justificación metodológica de un estudio, según Fernández (2020), se refiere a la explicación y fundamentación de los métodos elegidos para llevar a cabo una investigación. Esta justificación es crucial porque permite entender porque se seleccionaron ciertos enfoques, técnicas y herramientas para abordar un problema específico, es decir que al estudiar en la relación de los trabajadores digitales, se podría explicar que se utilizaran entrevistas para la obtención de datos para profundizar en sus experiencias, dado que esto proporciona un marco solido que respalda la validez y confiabilidad de los hallazgos, asegurando que la investigación sea efectiva y pertinente para abordar el tema en cuestión.

Antecedentes de la investigación

Asimismo, cabe precisar que disponemos de **antecedentes internacionales y nacionales**. De acuerdo a la recopilación de información a **nivel internacional**, se analiza el estudio de Banderas (2023), el cual buscó como objetivo general analizar a través de un estudio jurídico y doctrinario de la naturaleza de la situación laboral de los individuos que realizan repartos a

domicilios mediante las plataformas digitales. Trabajó con un enfoque cualitativo y usaron encuestas dirigidos a los abogados especialistas en Derecho Laboral. En el resultado se determina que las diversas disposiciones señaladas en el Código de Trabajo dan lugar a la determinación de la relación laboral, la misma que ha sido disfrazada por las empresas como un contrato de adhesión donde el repartidor no es reconocido como empleado sino como contratista independiente o alternativamente como un contrato mercantil, lo que obligaría, en caso de cualquier inconveniente, a acudir al Código Civil.

Según Dávila (2022), cuyo objetivo general es analizar el fenómeno del trabajo en plataformas digitales, observado desde diversas partes del mundo. Cada país respondió de manera diferente en función de su propia historia, legislación y circunstancias actuales. En el método de investigación se utilizó un enfoque cualitativo para analizar las características y elementos que permitieron conocer el estado actual del trabajo en plataformas digitales en México. En resumen, el auge de las plataformas digitales se convirtió en una realidad inevitable, lo que provocó un cambio de los entornos de trabajo tradicionales a entornos virtuales. Sin embargo, la ausencia de una regulación adecuada o el desconocimiento de la misma no protegió los derechos laborales y la seguridad social de las personas que trabajaban en este ámbito. En consecuencia, esto condujo a la inseguridad laboral y a una multitud de violaciones de los derechos humanos fundamentales.

Según Dorronsoro y Vargas (2022), quien llevó a cabo un estudio sobre el principio de subordinación y el algoritmo de las plataformas económicas en Colombia, empleando una metodología cualitativa, teniendo como resultado que las plataformas de economía colaborativa de prestación trajeron consigo un cambio en la forma de operar y crecer de las empresas. Respecto a la metodología empleada, se tiene que es una investigación descriptiva, se basa en el análisis documental, jurisprudencial y normativo. Finalmente, se concluye que, esto generó un cambio en la dinámica de las relaciones laborales que requería de una regulación tanto a nivel nacional como internacional que garantizara la integridad de los acuerdos laborales.

De acuerdo a lo investigado por Gastón (2021), cuyo objetivo general es analizar el conflicto que tiene como parte a los usuarios o proveedores de la plataforma digital de trabajo “Rappi” con esta misma en la Argentina, discutiéndose si entre las partes existe una relación de trabajo, amparada por la legislación laboral, o si solamente se trata de trabajo autónomo. En ese sentido, se elabora un marco metodológico de enfoque cualitativo, partiendo de observaciones y avanzando hacia generalizaciones, la investigación se basó en métodos bibliográficos. Según los resultados, fue evidente que la legislación laboral, junto con sus principios y mecanismos, pudo ofrecer una resolución adecuada al conflicto presentado. Sin embargo, fue fundamental asegurar que los supuestos fácticos se encontraran debidamente contextualizados, siendo necesaria la adecuación de estas normas tradicionales a los avances tecnológicos. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional estableció que las leyes debían amparar al trabajador "en sus distintas manifestaciones". Era fundamental tener en cuenta que las personas que ofrecían servicios personales en plataformas digitales eran seres humanos que dependían exclusivamente de este medio para generar ingresos económicos. Lo hicieron para participar de los bienes y servicios que estaban a su disposición, utilizando sus capacidades laborales mentales y físicas.

En orientación a lo expresado por Gaviria (2021), quien aborda diferentes perspectivas adoptadas en varios países latinoamericanos y en la Unión Europea, en relación con la prestación de servicios de manera presencial. Utilizó un enfoque cualitativo y se fundamentó en el examen de documentos. Los resultados indican que la digitalización del trabajo y los avances tecnológicos son cambios permanentes que influirán significativamente en las dinámicas laborales futuras. En este contexto, se sugiere la urgencia de establecer un nuevo marco o reforma, proponiendo la introducción de una modalidad de contratación laboral innovadora. En último término, se determina que los métodos modernos de ofrecer servicios mediante plataformas digitales. Estas plataformas implicaban la entrega de pedidos y/o la prestación de servicios, desafiando la comprensión tradicional de la subordinación laboral.

Aunado a ello, Molina (2020) investiga con el propósito principal de comparar las posturas a favor y en contra de la inclusión en la esfera protegida del Derecho Laboral, utilizando el criterio tradicional y crucial de subordinación y dependencia, evaluando su adecuación y efectividad en este contexto. Respecto al marco metodológico, se tiene que es una investigación cualitativa y se basa en el análisis documental. Entre los hallazgos de la pesquisa, se tiene que la flexibilidad de este criterio permitió incorporar nuevos indicadores propios de la plataforma digital utilizada por estas empresas. Era innegable que se estaba ante una relación desigual, en la que una de las partes se limitaba a acatar las condiciones impuestas por la otra, que tenía el control absoluto del algoritmo que determinaba las operaciones del concesionario, sin capacidad alguna de influir o intervenir, limitándose únicamente a aceptarlas o rechazarlas.

Así también se recopiló investigaciones **a nivel nacional**, en ese sentido Bernilla y Espinoza (2023), plantearon un estudio con la finalidad de determinar los factores de vulneración en las horas extras del tiempo de trabajo en empresas privadas en Motupe – 2021. En cuanto al marco metodológico, este estudio se caracteriza por ser de tipo básico y descriptivo, con un enfoque cuantitativo no experimental. Las técnicas utilizadas incluyeron la observación, encuestas, fichaje y análisis documental. En cuanto a los resultados, en el ámbito de las entidades privadas, se ha observado que los trabajadores enfrentan vulneraciones laborales en relación con el pago adecuado por horas extraordinarias. En muchas jornadas laborales, estos aspectos no son tomados en cuenta, ya que se ofrecen incentivos sin considerar lo que cada trabajador debería recibir por el trabajo realizado fuera de su horario regular. Se concluye que en las empresas privadas de de Motupe existen varios factores que vulneran el pago de horas extras durante la jornada laboral. Entre ellos se destacan la falta de registro formal de los trabajadores por parte de los empleadores, la ausencia de menciones sobre la realización y reconocimiento de horas extras en los contratos laborales, y la falta de intervención de SUNAFIL en las empresas.

Por su parte, Espinoza (2022) investigó si la ausencia de regulación en un régimen laboral especial afecta los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales. El marco

metodológico es propio de una investigación básica, descriptiva, explicativa, cualitativa, no experimental, se emplea la técnica de la entrevista y el instrumento de la ficha de entrevista. Los hallazgos indicaron que la ausencia de regulación laboral tenía un impacto significativo sobre los trabajadores. No se permitió que los proveedores de plataformas digitales restringieran injustamente los derechos laborales de los trabajadores. Fue crucial que el gobierno regulara estos derechos para garantizar un trato justo e igualitario en los contratos de trabajo, evitando condiciones precarias y desiguales.

Adicionalmente, Torres (2021) reveló que la aparición de las plataformas digitales había traído cambios significativos a la economía global, junto con un desafío legal planteado por los nuevos acuerdos de trabajo no tradicionales. En estos arreglos, los empleadores ya no eran los convencionales, sino aplicaciones como Uber, Glovo, Cabify, Rapi, etc. Fue crucial que el Estado respondiera a los continuos abusos laborales asociados a las plataformas digitales, reconociendo que funcionaban como empleadores en la relación laboral. Estas plataformas realizaban actividades económicas, ejercían control sobre sus colaboradores, establecían jerarquías dentro de sus organizaciones y remuneraban los servicios prestados. En resumen, esta situación emergente requería una regulación adecuada y el reconocimiento de la presencia de una dinámica empleador-empleado. En la dinámica entre empleados y propietarios de plataformas digitales, existía una preocupante ausencia de marco jurídico, lo que permitía a los empleadores explotar la falta de regulación. Esta explotación llegaba hasta el punto de convencer a los trabajadores de que no eran empleados, sino "colaboradores" supuestamente autónomos e independientes. Sin embargo, fue imperativo poner fin a este menoscabo de los derechos laborales, como demostraron las recientes sentencias judiciales dictadas en Chile y España. En estos casos, los tribunales reconocieron la verdadera naturaleza de la relación laboral y obligaron a los empleadores a cumplir con sus obligaciones proporcionando todos los derechos que había.

Sumado a ello, Corrales (2023) en su estudio examina cómo las cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo afectan los derechos fundamentales a la intimidad de los

trabajadores y el derecho a la protección de los datos personales. Respecto al marco metodológico, la investigación es cualitativa, descriptiva y se emplea el análisis documental. En cuanto a los resultados obtenidos, el empleo de cámaras de videovigilancia en el ámbito laboral resulta altamente beneficioso para el empleador, ya que permite supervisar el cumplimiento de las tareas por parte de los empleados, controlar los procesos de producción, y garantizar el cumplimiento de normativas internas de seguridad y salud laboral. Se concluye que es necesario que el empleador informe a su personal sobre la ubicación de las cámaras de videovigilancia; de lo contrario, las grabaciones obtenidas carecerán de validez como prueba.

Finalmente, Bustamante (2019) se propuso investigar las causas que motivan la consideración de un lazo jurídico laboral en los servicios prestados a través de medios digitales, según lo establecido por la legislación peruana. En lo referente al marco metodológico, es una investigación cualitativa, descriptiva y se basa en el análisis documental. Según los hallazgos, se observa un surgimiento global de nuevas estructuras organizativas en el ámbito laboral. Además, se señala que en el pasado habría sido impensable considerar la prestación de servicios fuera del sitio de trabajo como suficiente para establecer una relación laboral. Se determina que la relación laboral constituye un lazo jurídico entre dos partes: el trabajador, también conocido como empleado o asalariado, quien está comprometido a ofrecer su trabajo personal bajo la supervisión del empleador. A su vez, el empleador está obligado a remunerar este servicio con una compensación adecuada. Además, se determina que la asociación legal entre los proveedores de distintos servicios que emplean medios digitales de fundamento laboral. Esto se debe a que el funcionamiento de estos medios evidencia que sus trabajadores ofrecen sus servicios personalmente de forma remunerada bajo el mando de otras empresas.

Marco teórico de la investigación

CAPÍTULO I. La subordinación como elemento de la relación laboral

Definición

El vínculo laboral es un término jurídico empleado para aludir a una relación sostenida entre dos sujetos, una parte denominada empleador y, del otro lado, el trabajador. Este último es el individuo que se sujeta, bajo un nexo de subordinación, a las órdenes y condiciones que el sujeto que posee el poder de dirección le exige, a cambio de una contraprestación reconocida como remuneración. Es precisamente a través de este vínculo donde se originan los derechos y obligaciones de las partes contractuales, por ende, tienen un carácter recíproco.

Cabe mencionar que, de acuerdo con la doctrina, la relación laboral continúa siendo uno de los pilares para amparar los derechos e intereses del trabajador, y es la fuente a través de la cual los colaboradores pueden exigir a los empleadores un cumplimiento de las garantías laborales que le corresponden, e incluso requerir una extensión de sus derechos cuando estos no resulten suficientes para salvaguardar su seguridad social.

Según sostiene Vallecilla (2024) la relación laboral implica que un sujeto desarrolla una actividad, como la prestación de un servicio en beneficio de un tercero, que podrá ser una persona natural o jurídica; además el trabajo que desempeñe podrá ser de forma gratuita u onerosa. De acuerdo con el autor, las órdenes podrán ser señaladas por el empleador o, en algunos casos, el trabajador no estará sujeto a recibir órdenes, sino que podrá conservar su autonomía y, esto será importante a efectos de delimitar si deberá configurarse un contrato de trabajo o, por su parte, tendrá que ser otra especie de vínculo laboral.

Asimismo, según comenta Rico (2022) en la relación que ostenta una naturaleza laboral, existen elementos esenciales que, de forma copulativa deberán cumplirse, entre

ellos se consigna la prestación personal, la remuneración y la subordinación a la que se sujeta el colaborador. Debido a lo expuesto, el trabajador deberá de desempeñar sus funciones y actividades a favor del empleador.

Sin embargo, el elemento de la subordinación en los últimos años ha sido cuestionada por un sector de la doctrina, a causa de las nuevas tendencias que surgen en torno a las modalidades de prestación laboral y la digitalización del mundo. En ese sentido, la subordinación es un elemento que integra el nexo jurídico entre el empleador y trabajador, recae en el poder de dirección que presenta el empleador quien podrá disponer el modo, la forma y el tiempo en que el colaborador deberá de prestar el servicio, en el marco de las normativas jurídicas que iluminan el derecho al trabajo. A través de este componente se derivan los derechos y obligaciones entre el acreedor, así como el deudor, donde nace la sinergia del trabajo mediante el cual se dictan determinados lineamientos e instrucciones que deberán ser cumplidas de forma rigurosa por el colaborador. Por lo tanto, es afirmativa la analogía que se propone entre la facultad del mandato u orden y el deber de obediencia, donde ambos constituyen una unidad indesligable.

Evolución

En la actualidad, la relación con la tecnología ha avanzado a pasos agigantados como una consecuencia inmediata de la pandemia del COVID - 19, donde a partir del aislamiento social, las personas utilizaron los recursos técnicos a efectos de poder sostener una comunicación. Este avance es reconocido como la digitalización del mundo, donde las reuniones presenciales se consideran como una opción, siendo preferible sostener vínculos virtuales, que forma parte de la actual vivencia discrónica que atraviesa el mundo. Si bien es cierto, la tecnología ha alcanzado efectos positivos, es posible afirmar que han existido impactos negativos en distintos ámbitos, los mismos que ameritan de una solución (Ramis & Scotto, 2023).

Lo expuesto, ha generado un efecto en el derecho del trabajo donde la relación laboral clásica ha sido desplazada a causa de las nuevas tendencias, modelos organizativos, relaciones laborales y formas de productividad que, de una u otra forma han sumado en este ámbito; no obstante, no se ha logrado medir que tal impacto en la realidad social ha modificado el sistema de relación laboral.

Cabe mencionar, que la tecnología desencadenó que los seres humanos sean reemplazados por maquinarias que han alcanzado una mayor eficiencia y reducción de costos laborales, a diferencia de los trabajadores que exigen contribuciones en torno a la seguridad social, un sistema de pensiones, jornadas laborales limitadas, vacaciones, descansos semanales y licencias pagadas. Bajo ese panorama, una maquinaria resulta más efectiva que el propio hombre y, es que, a partir del avance tecnológico, distintas profesiones relacionadas a la administración, logística, venta y servicios serán paulatinamente sustituidos. (Busajm, 2022)

De otro lado, un efecto adicional que se desencadenará a causa del uso de las tecnologías, será la creación de plataformas digitales que generarán nuevos puestos laborales, donde la exigencia para prestar servicios será el acceso al aplicativo móvil, sin embargo, hoy poco se ha tratado acerca de los derechos y obligaciones que a estos colaboradores le asisten, sin estimar que tal omisión puede llegar a desprender una vulneración de los derechos de los trabajadores que, aparentemente se presentan como autónomos e independientes.

Características

Criterios clásicos

A la luz de lo expuesto por Montoya (2019) los criterios clásicos que descansan en torno al derecho laboral son:

a) Principio de la primacía de la realidad

Implica que, cuando existe una discrepancia o divergencia entre los acontecimientos y lo recogido en el documento o formalidad, deberá prevalecer siempre lo suscitado en la realidad. El autor acota que, consiste en un precepto que tiene gran trascendencia en el ámbito laboral y opera en cualquier situación donde se genere una discrepancia entre lo que las partes de la relación laboral sustentan y aquello que se produce en la praxis. De ninguna manera este principio debe entenderse como una poca aceptación o aprobación de las declaraciones ofrecidas por los sujetos, si no que a efectos de salvaguardar los derechos que les corresponde, deberá prevalecer aquello que se comprueba en la realidad, pues se trata de hechos verdaderos.

Este principio ha sido aplicado a nivel jurisprudencial, como en la sentencia recaída en el expediente N° 1944-2002-AA-TC (2002), Donde se manifestó que a la luz de este principio, deberá otorgarse una prioridad a los hechos que se producen en la realidad, de tal modo que, de acuerdo con el comportamiento de los sujetos que suscribieron el contrato, se estaría ante una relación de naturaleza laboral, en virtud del cumplimiento de los elementos esenciales que demanda el ordenamiento jurídico del Perú.

Seguidamente, en el expediente N° 2132-2003-AA-TC (2003) se advierte que forma parte de una de las obligaciones del juzgador aplicar el principio de primacía de la realidad cuando se produce una discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se aprecia en el documento vinculante, ante ello deberá preferirse el primero. Este principio es implícito en el sistema jurídico laboral, y es aplicado en aras de conservar la naturaleza tuitiva que caracteriza al derecho laboral.

b) Principio indubio pro-operario

Es un principio que exige al magistrado, que opera en el ámbito laboral y se sitúa ante un panorama complejo de dos normativas que calzan para el caso, aplicar la norma

que resulte más favorable para el colaborador, esta favorabilidad deberá ser comprendida como un beneficio que opera en el tiempo y deberá ser evaluado de acuerdo con cada caso en concreto. Según lo postulado por el autor, es un principio que está enlazado con el principio protector laboral y que deberá emplearse como resultado de un razonamiento crítico, pues no sería coherente que, a partir de la aplicación de una norma, un trabajador se ve afectado. No obstante, es un principio que carece de un uso y cumplimiento por parte de los magistrados.

c) Principio de igualdad y no discriminación

Es un principio que está referido a la igualdad de trato y no discriminación hacia los trabajadores, encontrando su fundamento en el derecho amparado en la norma constitucional (1993) de igualdad ante la ley. Constituye un precepto encaminado hacia la protección de los derechos laborales que le corresponden a los trabajadores, que no solo se manifiesta cuando estos poseen calidad de colaboradores, sino en las barreras burocráticas, sociales, políticas y económicas que padecen determinados sujetos para poder acceder a un puesto de trabajo. Por lo tanto, a la luz de la constitución, ningún individuo será sujeto a discriminación a causa de su idioma, religión, sexo, raza, color, orientación sexual u otro.

d) Principio de irrenunciabilidad de los derechos

Es un principio que está encaminado hacia la protección de los trabajadores, que en ninguna circunstancia podrán renunciar a los derechos que la normativa jurídica contemplada en el ordenamiento ha dispuesto, teniendo que recordar que entre los derechos que están consagrados tanto en las leyes laborales como en la constitución, se incluyen aquellos que son producto de tratados internacionales. En ese sentido, si se concede la renuncia de los derechos estaríamos frente a un estado que, lejos de ser constitucional, estaría permitiendo que los trabajadores sean sujetos a arbitrariedades o

atropellos, además, debe tenerse en cuenta que los trabajadores ocupan una posición de subordinación y susceptibilidad, de modo tal que, consentir este tipo de decisiones, puede implicar consecuencias con un alto impacto negativo.

e) Principio de legalidad

Es un principio que forma parte del debido proceso y corresponde a un límite a la facultad sancionadora que posee el empleador como parte de su poder de dirección y, consiste en que cuando se aleguen faltas o algún tipo de conducta que haya sido realizada por parte del trabajador, deberá estar previamente tipificada en el reglamento de trabajo o en la norma laboral; siendo contrario al principio citado la aplicación de la analogía.

Este precepto ha sido recogido a nivel jurisprudencial, en la sentencia del expediente N° 010-2002-AI/TC (2002) donde se manifiesta que se trata de un principio que exige para sancionar a un colaborador, que esta conducta este tipificada preliminarmente a la imputación de la medida para castigar, siendo contrario a tal principio la aplicación de la analogía.

f) Principio de continuidad

Está definido como un principio que delimita que el trabajador que continúa prestando sus servicios personales por un plazo superior al definido en el contrato laboral suscrito por las partes, se establece que podrá alcanzar la protección y amparo frente a un despido laboral, no pudiendo estar sujeto a una destitución del cargo sino solo por las causas establecidas en la normativa.

g) Principio de razonabilidad y proporcionalidad

Consiste en un principio que opera como un mecanismo de control cuando se producen arbitrariedades que quebrantan los derechos de los trabajadores, pero son resultado de las facultades discrecionales que poseen los trabajadores. No obstante, con

el propósito de evitar este tipo de comportamientos, debe atenderse a los criterios de racionalidad y proporcionalidad, de modo que, no sean injustificadas.

Teoría

La teoría de la relación laboral ha sido ampliamente desarrollada por el sector doctrinario de Alemania, donde se definió que el trabajo es una actividad humana, de modo que es prestada por un individuo que es sujeto de derechos y obligaciones. En virtud a la tesis expuesta se planteó la conceptualización del derecho a tener un empleo; el propósito de definir esta rama del derecho inicio desde los siglos pasados donde se intentó diferenciar el trabajo humano de las normativas jurídicas aplicables para el contrato civil u otro tipo de negocios jurídicos. De ahí que, haya formado parte de una de las iniciativas de los tratadistas de este ámbito establecer la naturaleza jurídica y notas esenciales del contrato del trabajo. En ese sentido, no fue sino hasta comienzos del siglo XX que se planteó una visión humanista del trabajo, pues presenta una asociación con el aspecto social y económico del hombre. Ante esto, se planteó la teoría respecto a que el trabajo humano desencadena consecuencias jurídicas y se esquematiza en una relación de poder donde el empleador ostenta la dirección de la empresa, determinando las actividades, así como las funciones que le corresponden efectuar a los colaboradores (Vallecilla, 2024).

Trabajo autónomo e independiente

En términos generales, el contrato de trabajo se caracteriza por el elemento de la subordinación o dependencia del colaborador respecto al poder de dirección del empleador; sin embargo, un panorama distinto se advierte en los trabajadores autónomos. Estos están sujetos a la norma jurídica civil o de naturaleza mercantil, donde en principio predomina un sistema de equilibrio material o económico entre las partes contratantes. Por lo tanto, cuando un colaborador se sitúa en el ámbito de protección de la rama de

derecho laboral, su posición jurídica está salvaguardada por la normativa que reconoce un desequilibrio de poder entre los sujetos de la relación laboral, de modo tal que, las disposiciones jurídicas están orientadas a superar cualquier tipo de disyuntiva o conflicto social que puede surgir a partir del vínculo. Una situación contraria se sitúa para los trabajadores autónomos que se rigen bajo una normativa común (Ureba & Cruz, 2011).

De conformidad a lo expuesto, el trabajador autónomo tiene derechos y obligaciones según lo establecido en el derecho civil, la misma rama que lo conceptualiza, no obstante, se ha ignorado completamente que es una categoría que no integra un concepto unitario, contrariamente a ello, en la medida que existen múltiples individuos que optan por desempeñar una labor productiva con provecho económico fuera del ámbito organizativo y el poder de dirección del empleador.

En esa línea argumentativa, a la luz del análisis de Hernández (2010) el trabajador autónomo se clasifica de la siguiente manera:

a) Por cuenta propia

Es una clase de relación jurídica donde la actividad desempeñada por el colaborador se efectúa por cuenta propia, o expresado de otra forma, implica el desempeño de funciones para sí mismo. A efectos de ilustrar, el autor cita como ejemplo el caso de un campesino cuya cosecha agrícola forma parte de su dominio o propiedad. En este mismo escenario, se acota que, al existir una dependencia económica de la actividad desarrollada, eventualmente el fruto de la cosecha será enajenado a terceros. De otro lado, otro ejemplo utilizado por el tratadista consiste en el hijo que presta servicios personales a favor de un negocio familiar que es ejercido por su padre, a partir del cual puede interpretarse que si bien es cierto existe una subordinación, en la realidad el hijo trabaja para sí mismo, tras estimarse que los frutos de su productividad ingresarán a la unidad familiar.

b) Por cuenta ajena con nexo esporádico

Implica el desempeño funcional del colaborador como resultado del encargo de un tercero, no obstante, sus clientes son indeterminados; lo expuesto se interpreta como la labor que desempeña un individuo que ofrece sus servicios a un público en general, es decir, a un amplio mercado.

c) Por cuenta ajena con vínculo permanente

En torno a esta clasificación, el autor establece que posee particularidades y distinciones propias de su naturaleza, agregando que es el grupo que presenta mayor afinidad con el conjunto de trabajadores bajo un régimen de dependencia y, que gozan de un amparo por el derecho laboral. En estas situaciones, la prestación del servicio se caracteriza por ser permanente o continúa; además es en estas circunstancias donde emergen intereses del prestador que no han sido plenamente desarrollados por la rama del derecho civil o mercantil.

CAPITULO II: Beneficios sociales de los trabajadores digitales

Beneficios sociales

- Definición

El beneficio social constituye un derecho de naturaleza laboral, sin embargo, no deberá malinterpretarse todo derecho como beneficio social. Partiendo de la idea postulada, resulta esencial establecer los contornos que integran a los beneficios sociales, como un concepto laboral que ha sido empleado frecuentemente, aunque de una manera poco organizada y coherente tanto por los operadores jurídicos como el propio legislador. Ante esto, se expone que la remuneración es un concepto laboral percibido por el colaborador como una contraprestación del servicio ofrecido, pero no comporta un beneficio social, un caso similar se propone cuando un ex trabajador o colaborador comienza el trámite de un proceso judicial a efectos de exigir el pago total de las

remuneraciones insolutas que sin duda tampoco tienen naturaleza de beneficio social. Situación semejante surge en la entrega de los viáticos, la movilidad, costos por representación u otros que simbolizan un ingreso económico percibido por el colaborador que, deberá dar cuenta al empleador y tampoco gozan de la calidad de beneficio social (Ureba & Cruz, 2011).

Caso contrario se produce cuando se estudia la compensación por tiempo de servicio, que es catalogado como el beneficio social por excelencia; ante eso se puede afirmar que el concepto de beneficio social es complejo y, resulta insuficiente los aportes desarrollados por la doctrina o la legislación. Esta problemática ha desencadenado un debate legal para la calificación de los beneficios sociales, así como el descarte de conceptos laborales que no encajan en tal definición, ante ello se han cuestionado las vacaciones truncas, gratificaciones e indemnización (Tizón, 2016).

De otro lado, Toyama (citado en Tinzón, 2016) expone que el beneficio social se caracteriza por dividirse en cinco criterios:

a) Criterio restrictivo

De conformidad a este criterio califican como beneficios sociales únicamente aquellos conceptos que están contemplados en el Decreto Legislativo N° 688, Donde se incluye el seguro de vida ley, la norma actualmente derogada respecto a bonificación por Tiempo de servicios prestados, así como CTS.

b) Criterio amplio

Según este criterio, todo complemento y suplemento, indistintamente de la denominación o modo de entrega, tiene carácter de beneficio social.

c) Criterio diferenciado

Es un criterio que opera para distinguir la remuneración de los beneficios sociales.

d) Criterio legal

Está orientado a reconocer como beneficios sociales aquellos que encuentren un sustento en la norma o que así hubiesen sido establecidos en la ley.

e) Criterio excluyente

De acuerdo a este criterio únicamente tiene calidad de beneficio social la CTS.

- **Importancia de los beneficios sociales**

Su importancia recae en la naturaleza de los beneficios sociales, precisamente porque corresponden a prestaciones que son brindadas sin ningún interés de por medio por parte del empleador, pues se trata de conceptos fruto de la determinación de la norma o de un convenio colectivo. En ese orden, los beneficios sociales corresponden a los conceptos que son otorgados por los trabajadores a efectos de propiciar un bienestar social.

Según Quispe (2021) son catalogados como conceptos que forman parte del estilo de vida del colaborador, durante la ocupación o posteriormente a ello; se distinguen por clasificarse en función a sus exigencias, de carácter legal o voluntarias, por su naturaleza monetaria y no monetaria; de otro lado, también comprenden planes asistenciales, recreativos y supletorios, pues tienen como finalidad ahorrar esfuerzos y preocupaciones a los colaboradores.

- **Ejemplo de beneficios sociales en el Perú**

Según sostiene Córdoba (2023) a nivel doctrinario el término de beneficios sociales se ajusta al concepto de percepciones proporcionadas por la normativa a los colaboradores, debiendo resaltarse que su naturaleza no se limita a la retribución de la prestación del servicio personal prestado por el trabajador, contrariamente a ello, está enfocado en salvaguardar la inclusión social de este y su familia. Esta definición corresponde a una normativa de carácter constitucional que deberá proteger el Estado, con el propósito de garantizar la integridad y bienestar social del colaborador, así como

la de su propia familia, un ejemplo de ello resulta ser la asignación familiar. Esta conceptualización resulta semejante con lo postulado en la Constitución Política del Perú (1993) que lo configura como una herramienta idónea para satisfacer las necesidades esenciales de la persona. A partir de ello, el autor sostiene que, en torno a los beneficios sociales, como parte del nexo laboral entre trabajador y empleador nace la asignación familiar, la participación en las utilidades, el seguro vida ley y las CTS. En ese sentido se exponen los principales beneficios sociales en el ordenamiento jurídico peruano:

A) Asignación familiar

Es un concepto laboral retribuido de manera periódica, se caracteriza por poseer una naturaleza jurídica remunerativa, de modo que, está comprendido en el cálculo de los demás beneficios laborales. Es un pago que se regulará dependiendo el régimen en que se sitúe el trabajador, y podrá afectar al 10% del pago total de la remuneración mínima vigente cuando se compruebe una carga familiar como hijos menores de edad, no siendo necesario que hayan sido concebidos dentro del seno matrimonial.

B) Gratificación

Consiste en un derecho laboral que perciben los colaboradores en dos momentos del periodo anual a causa de las fiestas patrias y navidad. En estos casos el trabajador recibe una remuneración adicional.

C) CTS

La compensación por tiempo de servicio tiene calidad de un beneficio social que tiene como propósito primordial enfrentar las posibles contingencias que se pueden presentar ante un estado de desempleo.

Trabajo digital

Economía de plataformas

El vínculo laboral, en la actualidad, ha sido notoriamente modificado a causa de la presencia de la era digital en la sociedad. De conformidad a Toyama & Rodríguez (2019) advierte que la génesis de la robotización desencadenó una extracción del varón y la mujer debido a que introdujo un nuevo concepto de relación laboral. Si bien es cierto, la digitalización condujo al incremento de la riqueza, también debe estudiarse que ha impactado negativamente en los derechos de los trabajadores, pues ante estos nuevos cambios, se lesionaron distintos intereses individuales y colectivos que resultan incompatibles con los recientes intereses del trabajo desde la perspectiva del empleador.

Lo expuesto se sustenta en lo siguiente, al gestionar el empresario su poder a través de una plataforma digital que recibe y divide ordenes, no toma en cuenta si tales designaciones generan una desprotección social y tampoco considera si descansan en torno a una protección jurídica laboral, que en ocasiones es casi imperceptible. Por lo tanto, se advierten múltiples retos para enfrentar este tipo de problemáticas, puesto que a pesar de los grandes beneficios que se desprenden del uso y aplicación de la inteligencia artificial, no puede negarse que simboliza una amenaza para los colaboradores.

Entre las consecuencias inmediatas que se vislumbran a partir de la economía de las plataformas se precisa la promoción de una actividad económica social que fomenta el intercambio, pues en la actualidad aquello que aumenta el nivel de economía en un país está enlazado con la inserción de las nuevas tendencias en el comercio que comprenden el uso de las plataformas digitales. Sin embargo, no son solo tales efectos jurídico-sociales, sino que simultáneamente emerge la transformación de las relaciones personales, la intensificación de la desigualdad, así como la degradación de la sociedad. Según López (2019) los contornos de la problemática se extienden hasta el trabajador,

cuyos derechos e intereses son directamente afectados a causa de la ausencia del estudio de la economía en las plataformas.

Trabajo en plataformas

Según la OIT (2023) la economía de plataformas constituye una vía que ha conducido a la sociedad hacia la digitalización, donde se destaca como principal componente a las plataformas digitales de mano de obra que comprenden, por ejemplo, plataformas cimentadas en la localización que implica la prestación de un servicio en un espacio geográfico delimitado; por otro lado, se consignan las plataformas en línea donde los colaboradores prestan sus servicios a distancia. Esto sin lugar a dudas, ha significado una puerta de crecimiento para las empresas que apuestan por nuevos mercados como la implementación de la tecnología a su negocio, precisamente porque tiene como parte de sus implicancias la oportunidad de generar nuevos puestos de trabajo y fomentar el empleo, sin embargo, esta flexibilidad e incremento de riqueza no simboliza siempre una forma organizada del trabajo, pues poco se habla acerca de los retos que surgen en torno a la protección de los derechos de los trabajadores que, no por pertenecer a un rubro digitalizado, gozar de un empleo y remuneración, deberán desplazar su derecho un empleo merecido.

En adición, en el campo laboral digitalizado han aparecido terminologías asociadas a la externalización de actividades o también denominado crowdsourcing que está definido como el acto de aceptación de un empleo que, en un primer momento se efectuó por un agente y, actualmente será tercerizado a un conjunto de individuos indefinido y por lo general grande, a través de una convocatoria en internet. Este concepto está integrado por dos términos que son el crowd, como grupo de actores y, outsourcing que está enlazada con las motivaciones de carácter económico de las empresas que implementan la externalización de actividades.

Ante el uso de este término nacen las plataformas digitales de trabajo que son catalogados como un servicio digital a través de un aplicativo informático que coadyuva con la externalización de actividades; se distinguen por ser plataformas que gozan de una infraestructura tecnológica flexible y fácil para los usuarios que soliciten el servicio en cuestión, donde cualquiera de las tareas podrá ser asignada a un colaborador entre una gran cantidad de trabajadores, estos podrán ubicarse en distintos enclaves geográficos y estados económicos. Por otro lado, existe otra técnica respecto de las plataformas digitales para promover el empleo como la entrega de un producto de trabajo, siendo el aplicativo por su propia infraestructura técnica y financiera aquel que cobra por la actividad finalizada.

Asimismo, según afirma la OIT (2019) entre las plataformas digitales existen algunas enfocadas en la asignación de actividades, como micro tareas, a un conjunto de individuos y, por otro lado, se advierten aquellas dirigidas a actores que siguen instructivos a través de estos aplicativos como el freelance donde los trabajos suelen comprender un periodo de tiempo mayor como el upwork. Asimismo, también logra apreciarse plataformas que tienen como base la ubicación y los aplicativos informáticos, donde las tareas se designan a determinados actores, suele aplicarse con mayor frecuencia a servicios de transporte, entregas o servicios a domicilio. Por lo tanto, ante lo planteado se logra precisar que las plataformas digitales encaminadas a la asignación de micro actividades comprenden una subdivisión donde por cada función realizada, el trabajador percibe una muy pequeña porción monetaria, entre las principales se detecta el crowdfunder y microworkers.

Evolución de la economía de plataformas en el Perú

Bajo esta perspectiva, las plataformas digitales desempeñan una función trascendental en la economía, en la medida que promueven la interacción entre distintos actores, que podrán ser personas naturales o jurídicas, destinadas a proveer un servicio a

los usuarios. De esta manera no sólo se perfecciona el tipo de servicio ofrecido, sino que se alcanzan distintos avances significativos para el trabajador independiente que está inmerso en la organización y productividad empresarial (Comercio exterior del Perú, 2023).

En ese sentido, es importante distinguir a los personajes principales que intervienen en este sector y analizar de qué forma son perjudicados o beneficiados mediante el uso de las plataformas. Por lo tanto, para profundizar acerca de ello, debe destacarse que los medios digitales en el país peruano han promovido la interacción de los individuos mediante el internet, donde un conjunto de personas o empresas proveen un servicio definitivo, es decir estas herramientas operan como intermediarios y no necesariamente disponen de una relación directa con los usuarios o socios, por el contrario, son apreciados como canales para el libre intercambio de bienes, servicios e inclusive el propio trabajo.

A nivel nacional se destacan como principales plataformas digitales, aquellas relacionadas con la movilidad urbana donde un usuario solicita un servicio de transporte y requiere de un conductor que esté dispuesto a satisfacer tal necesidad, recibiendo como contraprestación una retribución económica; esta interacción facilita el intercambio comercial, sin requerir un vínculo directo entre los actores. Por otro lado, se situó en las plataformas de delivery que están diseñadas para la entrega de un producto o servicio a un destino determinado, en estos aplicativos interactúan tres personajes, la empresa que elabora o proporciona el producto, el servicio de delivery y el usuario.

En la línea de lo expuesto, según el Ministerio de Comercio Exterior del Perú (2023) durante los últimos años la demanda por plataforma digital ha incrementado exponencialmente, dato que queda manifiesto en la cantidad de pedidos por delivery que han sido efectuados durante el periodo anual 2022, donde se superan los 117 mil pedidos. Sin duda se ha generado un aumento de la economía peruana, pues en su mayoría el servicio de movilidad mediante el uso de plataforma digital en los últimos años se ha

focalizado en Lima en un 80%, Trujillo con un 12%, Arequipa con 6% y otros en un 2%. Por otro lado, en el caso de la plataforma por delivery el uso masivo se concentró en Lima con un 82%, Arequipa con 5%, Trujillo con 4% y otros que comprenden un 9%. Estos servicios han cooperado de forma significativa con la riqueza económica en el mercado nacional.

En este mismo sector socio económico se advierte el uso de la gig economy que consiste, según Rodríguez y Azuara (2022) reconocen a esta herramienta digital como un nuevo formato para desarrollar ganancias más allá de la prestación de servicio tradicional. Es un fenómeno que ha sido ideal para la implementación de nuevos modelos de negocios como el empleo de plataformas de delivery, entre las cuales destacan Rappi y Didi Food, como medios digitales que, además de proveer un servicio de entrega de pedidos, fomenta la generación de ingresos económicos donde las barreras de acceso son escasas. Asimismo, en esta economía gig se aprecia la prestación temporal de servicios pues en su mayoría no se dispone de colaboradores determinados, por ello se expresa que este tipo de mecanismo quiebra la estructura tradicional del trabajo.

Plataformas digitales

Definición

De acuerdo con lo expuesto por Giraldo (2019) las plataformas digitales se conciben como soluciones que facilitan la configuración de múltiples actividades mediante el uso del internet. Son herramientas que están diseñadas para moldearse al tipo de negocio o actividad comercial que pretende impulsarse en el mercado e incluso tratándose de un medio de alta difusión permite el mayor alcance y acceso a los usuarios. Entre estas plataformas, se sitúan aquellas enfocadas en la venta por internet, que constituye una vía para la enajenación de productos físicos.

Por su parte, Rodríguez (2023) las plataformas digitales se componen por múltiples sitios de la web entre los que se consigna los programas y aplicativos orientadas a recolectar información de la empresa, proporcionando una opción de registro para los usuarios que deseen acceder a información más detallada como el sistema operativo, contenido visual y gráfico, acceso a videos o solicitar el desarrollo de servicios.

Estos usuarios, que en su mayoría son diversificados, están en búsqueda de una operatividad por parte de las empresas, es decir, están enfocados en encontrar el bien o servicio que solicitan a través de las plataformas, pues ejecutan de una manera adecuada las tareas y con mayor eficacia. Por ello, el autor determina que son útiles para desarrollar estrategias de marketing, optimizar el tiempo, simplificar actividades y designar tareas con mayor facilidad.

Características

Son una combinación de las herramientas digitales y la cooperación de los trabajadores independientes que prestan los servicios a favor del usuario; sin embargo, estos colaboradores se distinguen de otros, no solo por la labor que desempeñan, que es notoriamente diferente a las actividades tradicionales, sino por la desprotección que padecen al no estar contemplados y amparados en las legislaciones laborales así como en materia de seguridad social.

Cabe mencionar, que la condición de trabajo en de los colaboradores de medios digitales es precaria, pues establecen de forma genérica el modo de prestación en que deberán desarrollar las tareas, como parte de los términos de servicio, esto sin contar que los trabajadores son constantemente evaluados, perciben una remuneración que no se ajusta a lo realizado y deben emplear sus propios recursos para prestar el servicio. (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2019)

Aun cuando se trata de una actividad valiosa para determinadas empresas, como Rappi, Pedidos Ya y Didi Food, la prestación de servicios mediante los medios se caracteriza por comprender retribuciones económicas por debajo de la remuneración mínima vital, sin gozar de una protección de seguridad y salud en el trabajo, condiciones dignas; sin embargo, son aspectos aceptados por el conjunto de trabajadores independientes al constituir una vía para generar ingresos, a pesar de desencadenar una gran afectación de sus derechos.

Dificultad para identificar una relación laboral

A causa de la proliferación de las plataformas digitales se ha desencadenado un efecto en el ámbito social que consiste en la desestabilización del derecho laboral donde surgen figuras como el trabajador autónomo y el falso autónomo, en la medida que, es una situación problemática que ha incidido en la relación laboral, pues un sector considera que en tales circunstancias no existe un vínculo, a diferencia de otro grupo de operadores jurídicos que considera lo contrario.

A efectos de poder definir las notas de laboralidad a través de esta forma de prestación de servicio, resulta necesario analizar el sistema productivo actual en el que se sitúan los trabajadores; existen distintas legislaciones a nivel de derecho comparado que reconocen como factores fundamentales de una asociación de prestación de servicios personales y remuneración, sin embargo, deberá tomarse en cuenta que en el caso de los medios digitales el escenario es diferente, que denota una estructura distinta, con una automatización de las facultades directivas del empleador. Es más, en este tipo de escenarios estamos ante una subordinación o dependencia de tipo digital, que se instrumentaliza a efectos de manifestar un control y organización en la plataforma. (Najar, 2024)

Entre los principales desafíos que surgen en el aspecto laboral se advierte que, si bien es cierto se aprecian rasgos de subordinación, que hacen posible el desarrollo de una unión laboral en este tipo de entornos, aún existen algunos contornos por dilucidar como parte de la nueva economía colaborativa que comprenden la redefinición del derecho laboral, pues esto coadyuvará a distinguir entre los colaboradores autónomos de aquellos colaboradores que, pese a su independencia, están sujetos en gran medida a estas herramientas digitales para la prestación del servicio y requieren de una protección o amparo como en el caso de los trabajadores dependientes. Por último, con ello esclarecido, podrá establecerse los derechos laborales que les corresponde a este tipo de colaboradores, que será significativa, por ejemplo, para exigir el pago de los beneficios sociales, según las horas de trabajo desempeñadas.

Las condiciones laborales en estas plataformas digitales

Según la Organización de las Naciones Unidas (2021) entre los principales inconvenientes que surgen de las plataformas digitales en el marco del derecho laboral, se encuentra la diferencia entre los trabajadores dependientes y los autónomos, no solo en la naturaleza jurídica que poseen, sino en las condiciones laborales en las que se sitúan, pues influyen los términos del contrato de servicio suscrito, que con frecuencia se delimita de manera unilateral. Asimismo, resulta común que las actividades designadas los trabajadores dependan de algoritmos y no de la discrecionalidad humana.

Aunque la mayoría de los colaboradores opte por trabajar en las plataformas a causa de una necesidad económica y, por los propios beneficios que comprende, como una flexibilidad laboral, ingresos complementarios y entre otros aspectos, a cambio de interminables jornadas de trabajo que exceden lo estipulado en la normativa internacional. De acuerdo con el estudio de la ONU, el promedio diario que perciben los colaboradores es de 3,4 dólares, que está por debajo de lo común y, en algunos casos como las plataformas de delivery que son las más afectadas, el promedio es de 2,1.

De este modo, las autoridades internacionales articulan constantemente esfuerzos, a efectos de exigir una seguridad para los colaboradores, promoviendo que en las jurisdicciones donde tienen un mayor alcance, como los países en vías de desarrollo se implementen normativas jurídicas encaminadas a alcanzar su protección, pues desde la incorporación de estos recursos digitales se han reportado múltiples lesiones que sufren los colaboradores a falta de un equipo de protección personal que forma parte de las normas de seguridad y salud en el trabajo, esto sin contar que no disponen de un acceso para solicitar una negociación colectiva.

A diferencia de los países de América Latina, en los países desarrollados como Canadá, España, Irlanda y Japón se han implementado normativas orientadas al reconocimiento del derecho de sindicación y negociación colectiva para los trabajadores autónomos dependientes, a la luz de lo establecido en el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación de negociación colectiva, así como el Convenio N° 87 acerca de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. No obstante, la ONU reconoce la importancia de promover un diálogo internacional para reparar en aquellas vulneraciones de las cuales son objetos los trabajadores de plataformas digitales, en aras de alcanzar una protección que resulte digna para ellos.

CAPITULO III: Encuentro de las dos categorías de estudio

Impacto de la economía de plataformas en el mercado laboral

La economía de plataformas ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral peruano, transformando las dinámicas de empleo y generando nuevas oportunidades de ingresos. Según un estudio realizado por el Instituto Peruano de Economía y la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2023), las plataformas digitales, como uber, rappi y pedidos ya, han contribuido a la economía nacional con más de s/ 5.5 mil millones, lo que equivale al 0.59% del producto bruto interno del país. Este

crecimiento se ha visto impulsado por un aumento en la demanda de servicios, que se ha duplicado entre 2020 y 2022, especialmente en Lima Metropolitana, donde se concentra el 80% de los servicios de movilidad y delivery. En promedio, se registraron 531 mil servicios diarios de movilidad urbana y 117 mil repartos diarios en el país durante 2022.

Por su parte, Calderón (2021) indica que el uso de estas plataformas ha permitido a muchos trabajadores independientes mejorar sus ingresos. Los socios conductores y repartidores que consideran estas actividades como su principal fuente de ingresos ganan entre s/ 1435 y s/ 1588 mensuales, lo que represente un incremento del 40% respecto al salario mínimo vital. Aquellos que utilizan las plataformas como una actividad complementaria pueden aumentar sus ingresos entre un 20% y un 50%. Además, las plataformas han abierto oportunidades para trabajadores extranjeros, quienes representan un porcentaje considerable de los socios repartidores y conductores, obteniendo ingresos superiores a lo que ganarían en otros empleos.

Sin embargo, este crecimiento también plantea desafíos regulatorios significativos. Actualmente, existen propuestas legislativas en el Congreso peruano que buscan incluir a los socios de estas plataformas en planillas laborales. Aunque estas medidas podrían ofrecer ciertos beneficios a algunos trabajadores, también podrían tener efectos negativos para aquellos que utilizan las plataformas de manera temporal o como complemento a otras actividades. Se estima que más de 50 mil personas podrían verse afectadas por estas regulaciones, así como cerca de 20 mil socios extranjeros que dependen completamente de estas plataformas para su sustento (Nájar, 2024).

Asimismo, Lozano (2024) comenta que la economía colaborativa ha cambiado la naturaleza del trabajo independiente en Perú, generando una discusión sobre la relación laboral entre las plataformas y sus usuarios. La falta de claridad sobre si estos trabajadores son verdaderamente autónomos o si tienen una relación laboral encubierta con las empresas es un tema candente en el ámbito del derecho laboral. Las características del

trabajo en plataformas digitales complican la identificación de relaciones laborales tradicionales, lo que lleva a cuestionamientos sobre la protección de derechos laborales para estos trabajadores.

A pesar de los beneficios económicos que han traído las plataformas digitales, también se han observado efectos indirectos en el empleo formal. Un 32% de los aliados comerciales ha indicado que han contratado más personal desde que comenzaron a utilizar estos servicios. Esto sugiere que las plataformas no solo generan empleo directo para conductores y repartidores, sino que también impulsan la creación de empleo en otros sectores relacionados con el comercio y la logística. El crecimiento vertiginoso del uso de plataformas digitales también ha resaltado la necesidad urgente de establecer regulaciones adecuadas que protejan tanto a los trabajadores como a los consumidores. La experiencia internacional muestra que una regulación mal diseñada puede llevar a consecuencias negativas para todos los involucrados. Por lo tanto, es crucial encontrar un equilibrio entre la flexibilidad laboral que ofrecen estas plataformas y la protección necesaria para garantizar condiciones laborales justas (Aragón & Ruiz, 2023).

En ese sentido, la economía peruana enfrenta desafíos adicionales debido a la informalidad laboral predominante en el país. Un alto porcentaje de trabajadores tiene empleos informales o múltiples fuentes de ingreso debido a la necesidad económica. Esto se traduce en una precariedad laboral significativa y limita el acceso a beneficios sociales y derechos laborales básicos para una gran parte de la población trabajadora. El impacto positivo de las plataformas digitales también se ve reflejado en el aumento del gasto local. Los mayores ingresos generados por los socios conductores y repartidores permiten un mayor consumo dentro de la economía local, lo cual beneficia a otros sectores económicos al incrementar la demanda por bienes y servicios diversos. Esta dinámica crea un ciclo económico que puede contribuir al crecimiento general del PBI.

Finalmente, es esencial continuar investigando y monitoreando el desarrollo del mercado laboral en relación con las plataformas digitales para comprender mejor sus implicaciones económicas y sociales. La adaptación regulatoria debe ser continua y flexible para responder a las cambiantes necesidades del mercado laboral moderno, asegurando así que todos los actores involucrados puedan beneficiarse equitativamente del crecimiento económico impulsado por estas nuevas tecnologías.

Las condiciones laborales en estas plataformas

De acuerdo con Rojo (2024), las condiciones laborales en las plataformas digitales han suscitado un debate significativo sobre la estabilidad, la autonomía y la precariedad que enfrentan los trabajadores. En este contexto, la flexibilidad laboral se presenta como un atractivo importante, pero a menudo viene acompañada de desafíos que afectan la seguridad y el bienestar de los empleados. La digitalización ha permitido que muchas empresas ofrezcan opciones de trabajo remoto y horarios flexibles, lo que ha llevado a un aumento en la satisfacción laboral. Sin embargo, esta flexibilidad también puede resultar en una falta de estabilidad, ya que muchos trabajadores digitales se encuentran en situaciones de empleo precario sin garantías a largo plazo.

Asimismo, Howson et al. (2022) evidencian que la falta de estabilidad es uno de los problemas más críticos que enfrentan los trabajadores en plataformas digitales. A menudo, estos empleados son contratados como freelancers o trabajadores temporales, lo que significa que no tienen acceso a beneficios laborales tradicionales como seguros de salud, vacaciones pagadas o pensiones. Esta precariedad laboral puede generar ansiedad y estrés, ya que los trabajadores no pueden contar con un ingreso regular y seguro. Además, la incertidumbre sobre la continuidad de su empleo puede afectar su motivación y productividad.

Por otro lado, la autonomía limitada es otra preocupación importante. Aunque las plataformas digitales prometen ofrecer flexibilidad en términos de horarios y lugares de trabajo, muchos empleados se encuentran atrapados en un ciclo de tareas repetitivas y exigencias constantes por parte de sus empleadores. Esto puede llevar a una sensación de despersonalización y falta de control sobre su trabajo. La presión por cumplir con plazos ajustados y la necesidad de estar siempre disponibles pueden socavar los beneficios potenciales de la flexibilidad laboral (Rosenbaum, 2024).

A pesar de los desafíos mencionados líneas arriba, según López (2021) la flexibilidad laboral sigue siendo un factor atractivo para muchos trabajadores. La posibilidad de trabajar desde casa o elegir sus propios horarios permite a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades personales y profesionales. Esta flexibilidad puede ser especialmente valiosa para aquellos con responsabilidades familiares o necesidades personales específicas. Sin embargo, el dilema radica en que esta misma flexibilidad puede contribuir a la inestabilidad laboral y a la precariedad.

El contexto actual ha llevado a una reevaluación del concepto de trabajo flexible, en ese sentido comenta Del Bono y Bulloni (2021) que, durante la pandemia, muchas empresas adoptaron modelos híbridos que permitieron a los empleados trabajar desde casa, lo que resultó en un aumento notable en la productividad para algunos sectores. Sin embargo, este cambio también expuso las desigualdades existentes en el acceso a recursos tecnológicos y espacios adecuados para trabajar desde casa. No todos los trabajadores tienen un entorno propicio para realizar sus tareas, lo que puede agravar las tensiones relacionadas con la estabilidad laboral.

La digitalización ha facilitado el acceso a herramientas que permiten una mayor flexibilidad en el trabajo. Aplicaciones para videoconferencias, gestión de proyectos y comunicación instantánea han transformado cómo interactúan los equipos. Sin embargo, esta dependencia tecnológica también plantea riesgos relacionados con la desconexión y

el agotamiento. Los trabajadores pueden sentirse obligados a estar disponibles fuera del horario laboral convencional, lo que puede erosionar su bienestar emocional y físico. Además, la falta de regulación en muchas plataformas digitales contribuye a la precariedad laboral. A menudo, los trabajadores no tienen voz en las decisiones que afectan sus condiciones laborales ni acceso a mecanismos efectivos para resolver conflictos. Esto crea un entorno donde las empresas pueden operar con impunidad, aprovechándose de la vulnerabilidad de su fuerza laboral. La ausencia de derechos laborales claros para estos trabajadores subraya la necesidad urgente de reformas en este ámbito (Fernández, 2021).

La percepción del trabajo digital como una solución flexible debe equilibrarse con una consideración cuidadosa de las condiciones laborales subyacentes. Aunque muchos empleados valoran la libertad que ofrece el trabajo remoto, también es fundamental garantizar que esta libertad no comprometa su seguridad económica ni su salud mental. Las empresas deben adoptar enfoques más responsables hacia el empleo digital, asegurando que sus políticas promuevan tanto la flexibilidad como la estabilidad.

En conclusión, las condiciones laborales en las plataformas digitales presentan un panorama complejo donde coexisten oportunidades y desafíos significativos. La flexibilidad laboral es un atractivo indiscutible para muchos trabajadores; sin embargo, su implementación debe ir acompañada de medidas concretas para abordar la precariedad y garantizar una mayor estabilidad. Las empresas tienen la responsabilidad de crear entornos laborales justos que no solo ofrezcan autonomía sino también seguridad y bienestar para todos sus empleados. El futuro del trabajo digital dependerá en gran medida de cómo se aborden estas cuestiones críticas. Es esencial fomentar un diálogo entre empleadores y empleados sobre las expectativas mutuas y las necesidades cambiantes del mercado laboral. Solo así se podrá construir un modelo sostenible donde la flexibilidad

no sea sinónimo de precariedad sino una vía hacia el empoderamiento laboral y el desarrollo personal.

Finalmente, es crucial reconocer que el éxito del trabajo digital no solo se mide por la productividad o la satisfacción inmediata del empleado. Se trata también de crear un entorno donde los derechos laborales sean respetados y donde cada trabajador pueda prosperar sin temor a perder su estabilidad económica o su bienestar personal. Este equilibrio será fundamental para el desarrollo futuro del trabajo en plataformas digitales y para asegurar una fuerza laboral saludable y comprometida.

Análisis de los elementos de la relación laboral en las plataformas digitales

La relación laboral en las plataformas digitales ha emergido como un tema crítico en el ámbito del derecho laboral, especialmente debido a la naturaleza atípica de estas interacciones. Por otro lado, en cuanto a los contratos de trabajo comunes, donde existe una clara sumisión entre empleador y empleado, las plataformas digitales operan bajo un modelo que desafía estas nociones convencionales. En este contexto, los trabajadores de plataformas como uber, globo o rappi a menudo se consideran autónomos, lo que les priva de derechos laborales fundamentales. Sin embargo, esta categorización es cada vez más cuestionada por legisladores y tribunales que buscan establecer un marco regulatorio adecuado (Pedraza, 2021).

Agrega, Del Bono (2020) que uno de los principales elementos que se analiza en la relación laboral de las plataformas digitales es la subordinación. En el modelo tradicional, la subordinación implica que el empleador tiene el poder de dirección sobre el trabajador, lo cual se traduce en control sobre la especificación de la labor. Sin embargo, en las plataformas digitales, aunque los trabajadores tienen cierta flexibilidad en sus horarios y la elección de tareas, la plataforma se alinea a un control mediante una serie de algoritmos que determinan las condiciones de trabajo. Esto plantea interrogantes sobre si realmente

existe una relación laboral o si se trata simplemente de un contrato de prestación de servicios.

Los tribunales han comenzado a abordar esta cuestión mediante diversas sentencias que han reclasificado las relaciones laborales. Por ejemplo, en el caso de Deliveroo en España, se determinó que la relación entre la plataforma y sus riders era laboral debido a la monitorización constante y al control sobre los tiempos de entrega. Este tipo de decisiones judiciales refleja un cambio hacia una mayor protección para los colaboradores de medios digitales, reconociendo que el control ejercido por estas empresas puede ser equiparable a la subordinación típica del empleo tradicional (Ginés, 2021). Además, el debate sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales ha llevado a propuestas legislativas en varios países. La Organización Internacional del Trabajo ha sugerido que se establezcan mecanismos intermedios que reconozcan ciertos derechos laborales para estos trabajadores sin eliminar completamente la flexibilidad que este empleo demanda. Esto incluye garantizar un salario mínimo y derechos básicos como vacaciones retribuidas y acceso a seguridad social.

Un aspecto crucial en esta discusión, de acuerdo con Arroyo (2021) es la dependencia económica que muchos trabajadores tienen respecto a las plataformas digitales. Muchos dependen de estas aplicaciones para obtener ingresos sustanciales, lo que refuerza su vulnerabilidad ante cambios en las políticas de las plataformas o fluctuaciones en la demanda. Esta dependencia económica puede ser vista como un indicativo de una relación laboral más fuerte, ya que sugiere una necesidad de protección adicional ante ciertos desacatos del empleador. Por otro lado, las plataformas defienden su modelo argumentando que actúan como intermediarias entre consumidores y proveedores de servicios. Desde esta perspectiva, se argumenta que los trabajadores son autónomos y tienen la libertad de elegir cuándo y cómo trabajar. Sin embargo, este argumento es cada vez más desafiado por estudios y análisis legales que demuestran cómo

las condiciones impuestas por las plataformas pueden limitar efectivamente esa autonomía.

La falta de claridad jurídica en torno a estas relaciones laborales también ha llevado a una creciente presión para reformar las leyes laborales existentes. Muchos expertos abogan por un enfoque más adaptado a la realidad del trabajo digital, sugiriendo la creación de nuevas categorías legales que reconozcan tanto la autonomía como la dependencia económica de estos trabajadores. Este enfoque podría ofrecer un equilibrio entre flexibilidad y protección laboral. La situación actual también plantea desafíos significativos para los sindicatos y organizaciones laborales. A medida que más personas trabajan a través de plataformas digitales, surge la necesidad de nuevas formas de organización colectiva que puedan abordar sus intereses específicos. Esto incluye no solo cuestiones salariales, sino también condiciones laborales adecuadas y derechos básicos.

En resumen, el análisis de los elementos de la relación laboral en plataformas digitales revela una compleja interacción entre autonomía y subordinación. A medida que el debate avanza, es fundamental considerar cómo se pueden adaptar las leyes laborales para proteger adecuadamente a estos trabajadores sin sacrificar la flexibilidad que caracteriza al trabajo digital. La búsqueda de un marco regulatorio adecuado es esencial para asegurar condiciones justas y equitativas en este nuevo paradigma laboral.

Finalmente, es evidente que el futuro del trabajo en plataformas digitales dependerá en gran medida del desarrollo normativo y judicial en torno a estas relaciones laborales. La evolución hacia modelos más inclusivos y protectores será crucial para garantizar no solo la viabilidad económica de estas plataformas sino también el bienestar y los derechos fundamentales de quienes dependen económicamente de ellas.

Falsa independencia en los trabajadores digitales

La falsa independencia en los trabajadores digitales se ha convertido en un tema crítico en el análisis de las relaciones laborales contemporáneas. A medida que las plataformas digitales proliferan, muchos trabajadores se encuentran atrapados en un sistema que les promete autonomía y flexibilidad, pero que, en la práctica, a menudo les niega los derechos laborales básicos. Este fenómeno se ha evidenciado especialmente entre los repartidores de plataformas como Uber Eats y Deliveroo, quienes, a pesar de operar como autónomos, están sujetos a condiciones que limitan su independencia. La justicia ha comenzado a calificar a estos trabajadores como falsos autónomos, ya que las empresas determinan sus horarios, tarifas y condiciones laborales, lo que indica una clara dependencia del empleador (Arce, El trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones, 2021).

El concepto de "falso autónomo", según Onieva (2020) se basa en la falta de algunos elementos esenciales para una relación laboral auténtica. Según el Estatuto de los Trabajadores, una relación laboral debe ser personal, voluntaria y dependiente. Sin embargo, muchos trabajadores digitales no experimentan esta dependencia de manera real; más bien, son controlados por algoritmos y directrices impuestas por las plataformas. Esto plantea serias preguntas sobre la naturaleza de su trabajo y los derechos que deberían tener. Por ejemplo, muchos no tienen acceso a beneficios como vacaciones pagadas o seguro médico, lo que contrasta con las protecciones que disfrutaban los empleados formales.

La Directiva Europea (2023) sobre el trabajo en plataformas establece criterios claros para determinar si una plataforma actúa como empleador. Si la plataforma controla aspectos clave del trabajo, como la remuneración o las horas laborables, se presume que es un empleador. Sin embargo, muchas plataformas evitan esta clasificación al presentar a sus trabajadores como autónomos. Esta estrategia no solo les permite eludir

responsabilidades laborales, sino que también perpetúa un sistema donde los trabajadores carecen de derechos fundamentales. Además de los repartidores, otros sectores también enfrentan la misma problemática. Los trabajadores digitales en áreas como el diseño gráfico o la programación a menudo se ven obligados a aceptar condiciones desfavorables bajo la premisa de ser "independientes". Esta situación es particularmente preocupante en un contexto donde el trabajo digital debería ofrecer más oportunidades y libertades. En lugar de ello, muchos se encuentran atrapados en un ciclo de precariedad laboral.

La burocracia también juega un papel importante en esta falsa independencia. Los trabajadores digitales suelen verse obligados a gestionar tareas administrativas complejas que no son parte de su trabajo principal. Esto incluye desde la gestión de gastos hasta la interacción con softwares complicados. Este fenómeno ha sido descrito como "trabajo en la sombra", donde los empleados realizan tareas no remuneradas que benefician principalmente a sus empleadores. Este tipo de carga administrativa puede llevar a una sensación de desilusión y frustración entre los trabajadores (Molina & Pastor, 2018).

El impacto psicológico de esta falsa independencia es significativo. Muchos trabajadores sienten que han perdido el control sobre su tiempo y sus vidas debido a la constante presión para cumplir con las expectativas impuestas por las plataformas. La ilusión de autonomía se convierte en una carga adicional cuando se considera el estrés asociado con la incertidumbre financiera y la falta de protección social. Este estrés puede afectar no solo su bienestar emocional sino también su productividad y satisfacción laboral (Fernández, 2021).

Las condiciones laborales en el capitalismo de plataformas han sido objeto de crítica creciente. Se argumenta que este modelo económico no solo amenaza la libertad individual, sino que también erosiona las bases del trabajo decente. La falta de regulación adecuada permite que las plataformas operen sin rendir cuentas, lo que resulta en una

creciente desigualdad entre quienes disfrutan de derechos laborales plenos y quienes están atrapados en relaciones laborales precarias.

La situación se complica aún más por la automatización y el uso de algoritmos en la gestión del trabajo digital. Estos sistemas pueden deshumanizar las relaciones laborales al eliminar la interacción personal y reducir a los trabajadores a meros números dentro de un sistema automatizado. Esto plantea interrogantes sobre cómo se toman decisiones laborales y quién tiene realmente el control sobre estas decisiones.

Las propuestas para abordar esta problemática incluyen la creación de un bloque mínimo de derechos para todos los trabajadores digitales, independientemente de su clasificación laboral. Esto podría incluir acceso a beneficios sociales básicos y protección contra despidos injustificados. Sin embargo, implementar estas medidas requiere un cambio significativo en la legislación laboral actual y una mayor voluntad política por parte de los gobiernos.

La lucha por la dignidad laboral en el contexto digital es esencial para garantizar que todos los trabajadores sean tratados con justicia y respeto. La creciente visibilidad del problema ha llevado a un debate más amplio sobre cómo debería estructurarse el futuro del trabajo en un mundo cada vez más digitalizado. Es fundamental reconocer que la verdadera independencia laboral debe ir acompañada de derechos y protecciones adecuadas.

Finalmente, es crucial fomentar una mayor conciencia sobre estas cuestiones tanto entre los trabajadores como entre los consumidores. La educación sobre los derechos laborales y las condiciones del trabajo digital puede empoderar a los individuos para exigir mejores condiciones y contribuir a un cambio positivo en el sector. La lucha contra la falsa independencia no solo es una cuestión laboral; es una cuestión social que afecta a todos en nuestra economía interconectada.

1.2. Formulación del problema

Pregunta General

¿De qué manera se analiza el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023?

Preguntas específicas

- ¿Cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano?
- ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú?
- ¿De qué manera se recomienda reformar la legislación laboral en Perú, de tal forma que aborde las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023.

Objetivos Específicos

- Determinar cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano.
- Identificar los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú.
- Proponer recomendaciones para la reforma de la legislación laboral en Perú que aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente pesquisa desarrollará un **enfoque cualitativo**. Valle et al. (2022) indica que este enfoque busca comprender como los trabajadores digitales interpretan su subordinación y conducta en un contexto laboral socialmente construido, dado que reconoce las percepciones de subordinación y los derechos a beneficios sociales son influenciados por ideologías y experiencias individuales, dado que la investigación analiza el contexto desde la perspectiva de los trabajadores, reflejando como sus creencias impactan su comprensión de la subordinación laboral, debido que su objetivo es alcanzar un conocimiento mas sintetizado y profundo del fenómenos, identificando las implicancias sociales y legales de la subordinación en las relaciones laborales digitales. A su vez, Nizama y Nizama (2020), acotan que este tipo de enfoque es fundamental en el medio, por lo cual, el investigador puede adoptar sensibilidad a lo desarrollado.

En lo respectivo al tipo de investigación, la presente será de **tipo básica** o también denominada teórica o pura. Desde la perspectiva de Castro et al. (2022), este tipo de estudio tiene como objetivo generar nuevos conocimientos a partir de fenómenos observables, sin necesariamente enfocarse en su aplicación inmediata en el entorno social. Adicionalmente, Gonzales (2022) este tipo de estudio pone un énfasis en los fundamentos teóricos, sin tener en cuenta los objetivos prácticos de generar nuevo conocimiento o revisar principios teóricos para avanzar en el conocimiento científico.

Sumado a ello, la pesquisa será de **nivel o alcance descriptivo**. En ese sentido, de acuerdo con Guevara et al. (2020) este tipo de estudio se lleva a cabo cuando se pretende detallar exhaustivamente una realidad, abarcando todos sus elementos principales. Además, tiene como objetivo especificar las características de la población bajo estudio. Este tipo de investigación se define como aquella que busca describir características esenciales de conjuntos uniformes de fenómenos. Emplea criterios sistemáticos para establecer la estructura o el comportamiento de

los fenómenos estudiados, proporcionando información sistemática y comparativa con otras fuentes.

Adicionalmente, la pesquisa optará por un **diseño fenomenológico**. De acuerdo con Fuster (2019) , este estudio se centra en la comprensión del fenómeno, basándose en investigaciones previas y obteniendo resultados a través de una revisión exhaustiva de la literatura que proporciona un sustento teórico sólido. Así se inicia desde una perspectiva previamente establecida, construida a partir de la indagación en fuentes bibliográficas que ofrecen un contenido teórico significativo sobre el fenómeno en cuestión. Este enfoque permite un análisis profundo de la problemática relacionada con el objetivo de estudio, siendo fundamental desarrollar una comprensión que avance desde lo general a lo específico.

Los **participantes**, según López y Fachelli (2019), menciona que la población de una investigación se refiere al conjunto de elementos individuales o unidades que comparten características específicas y que son objeto de estudio, es decir que esta población puede incluir personas, grupos, o cualquier otra entidad relevante para la investigación. Respecto a la **muestra** es un subconjunto de la población que se selecciona para participar en una investigación, dado que a menudo es impracticable o imposible estudiar a toda la población debido a la limitación de tiempo, recursos o acceso, se elige una muestra que represente adecuadamente las características de la población total. De la misma manera, se empleará un muestreo probabilístico por conveniencia dado que se seleccionará en base a los criterios del investigador (Mugira, 2020). Respecto a la muestra de investigación, se considerarán a 06 abogados especialistas.

La muestra estará conformada por **criterios de inclusión y exclusión**:

ABOGADOS	
CRITERIOS DE INCLUSION	CRITERIOS DE EXCLUSION
- Se abogado	- No ser abogado

<ul style="list-style-type: none"> - Tener años de experiencia en el rubro - Voluntad de participar en la entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> - No tener experiencia en el rubro - No tiene voluntad de participar en la entrevista
--	--

Las **técnicas de recolección de datos** están conformadas por las normas que se desarrollan durante toda la investigación, desde que empieza hasta que finaliza, lo cual parte desde la problemática hasta el establecimiento de la hipótesis tomando en cuenta el método científico (Hernández & Mendoza, 2018).

La técnica de la investigación es la **entrevista**, la técnica de la entrevista es muy valiosa en la investigación, especialmente para estudios cualitativos, ya que facilita la recopilación de información. Esta técnica puede describirse como una charla con un propósito específico. Aunque es un método bastante técnico, se presenta en un formato de diálogo sencillo para interactuar con el entrevistado y así obtener la información requerida para el progreso de la investigación (Sánchez D. , 2022).

En la investigación el instrumento será la **Guía de entrevista**. Martínez et al. (2023), señala que la herramienta utilizada para la recolección de datos es un instrumento diseñado para crear las condiciones adecuadas que permitan que la técnica se ejecute correctamente y así se pueda reunir la información requerida para responder a las preguntas relacionadas con las variables que se están investigando.

El **procedimiento de recolección de datos**, para recolectar la información, empleo la técnica de entrevista. Se inicio investigando a través de la búsqueda de información pertinente y normativas asociadas al tema. Esto incluyó la revisión de artículos indexados y jurídicos, boletines, situacionales, jurisprudencia y selección de fuentes confiables directamente por parte

del investigador. En ese sentido, se tuvo en cuenta algunos criterios para la selección bibliográfica, como el criterio de temporalidad y pertinencia.

Asimismo, se elaboró una guía de entrevista, orientada hacia los objetivos de la investigación. Esta entrevista se llevó a cabo con profesionales expertos en el campo, con el fin de obtener información en entornos adecuados relevantes de la práctica real. Se realizó en entornos adecuados y según la disponibilidad de los profesionales, en el horario y lugar acordados previamente. Luego se estableció comunicación con los entrevistados pidiéndoles que participaran. Una vez que confirmaron su disponibilidad, se pactó la fecha y hora para llevar a cabo la entrevista. Se procedió con la elaboración de los resultados de la investigación a través de la tabulación de los datos brindados en las entrevistas, los cuales se contrastaron con la doctrina y normativa encontrada sobre el tema materia de análisis. Por último, se procedió con la elaboración de la discusión de la investigación, las conclusiones y recomendaciones respectivas.

De acuerdo a los aspectos éticos, Villalta et al. (2022) en cuanto a los estándares éticos, estos no deberían simplemente denominarse criterios, sino que deberían establecerse como aspectos éticos universales que rigen los estudios. Esto asegura que puedan aplicarse de manera consistente en todos los trabajos de investigación. De esta manera, se garantiza el principio de beneficencia, ya que la investigación tiene como objetivo no causar perjuicio a ningún individuo en general, sino contribuir positivamente a la sociedad al abordar interrogantes específicas. Además, se honrará el principio de justicia al mostrar un respeto por cada autor consultado, asegurando que se citen todos los enlaces empleados para lograr resultados esperados. Esto garantiza evitar infringir los derechos de autor correspondientes. Por último, es fundamental seguir todos los lineamientos establecidos tanto por la universidad como por las normas APA en su séptima edición.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo se desarrollaron los resultados que se obtuvieron tras la aplicación del correspondiente instrumento de recopilación de datos e información, con el fin de presentar un orden se considera conveniente codificar a los participantes:

Tabla 1: Codificación de entrevistados

Ítems	Apellidos y Nombres	Profesión	Código
1.	Samuel Saavedra Inga	Abogado	E1
2.	Diana Carolina Mijahuanca Labán	Abogada	E2
3.	Leidy de la Cruz Flores	Abogada	E3
4.	Manuel Alejandro Abanto Riva	Abogado	E4
5.	Mendez Ibañez Gesell Edinson Leitghon	Abogado	E5
6.	Jose Miguel Medina Saldarriga	Abogado	E6

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que todos los entrevistados son abogados de profesión y se encuentran relacionados directamente con el tema de materia de análisis, lo cual, resulta fundamental porque contribuirá al estudio con sus respuestas. De esa manera, después de haber realizado las entrevistas y analizar los documentos, es fundamental mostrar los hallazgos en relación a los objetivos.

Las entrevistas fueron ejecutadas tomando la disponibilidad de cada entrevistado, logrando el desarrollo del **objetivo general** el cual es analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023.

Tabla 2: ¿Cuáles son los elementos de la relación laboral? Describirlos.

Código	Fundamento
	La relación laboral se define por tres elementos clave: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Estos aspectos aseguran que el trabajador realiza tareas de manera directa,

E1	<p>recibe una compensación económica y se encuentra bajo las órdenes del empleador. Sin la combinación de estos elementos, no se puede establecer una verdadera relación laboral, lo que distingue un contrato laboral de otros tipos de acuerdos, como los servicios independientes. Estos elementos protegen los derechos del trabajador y definen las obligaciones del empleador.</p>
E2	<p>Los elementos de la relación laboral son: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio. La subordinación implica que el trabajador está bajo la dirección y control del empleador. La remuneración es el salario o pago que el trabajador recibe a cambio de su labor. La prestación personal del servicio significa que el trabajador realiza las tareas de manera directa y personal, sin poder delegarlas a terceros. Estos elementos distinguen la relación laboral de otros tipos de contratos.</p>
E3	<p>Los elementos de la relación laboral incluyen la subordinación, donde el trabajador está bajo la dirección y control del empleador; la remuneración, que implica el pago que recibe el trabajador por su labor; y la personalidad, que refiere a que el trabajo debe realizarse de manera personal por el empleado. Además, existe una dependencia económica del trabajador respecto al empleador, y la relación laboral puede ser de duración determinada o indeterminada, dependiendo de los términos acordados.</p>
E4	<p>Los elementos de la relación laboral son tres, y estos son: La contraprestación, la remuneración y la subordinación.</p>
E5	<p>Los elementos de la relación laboral recaen en la prestación, que se comprende como el trabajador o quien desarrolle la actividad laboral realice dichas acciones de manera personal y presencial; entiéndase que nadie más puede llevarlo a cabo en su representación; la subordinación, donde el empleado se encuentre al mando y disposición del empleador o jefe de sus actividades laborales</p>
E6	<p>Los elementos clásicos de la relación laboral o del trabajo son: la prestación personal de servicio que significa de que la actividad debe ser ejecutada de manera personalísima e indelegable por regla general por la persona que ha sido contratada para tal fin y que únicamente cuando se habla de persona se alude a una persona humana, en cuanto a la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado, pero hay teorías sobre la remuneración o algunas que se limitan a la contraprestación u otras que tiene que ver con la existencia de un contrato de trabajo y otra que tiene que ver con la puesta de disposición de la fuerza laboral y el tercer elemento es el de la subordinación que tiene como manifestación de la actividad laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, los entrevistados concuerdan que los elementos esenciales de una relación laboral son subordinación, remuneración y prestación personal del servicio. El primer componente atiende a la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador; a diferencia

del segundo elemento que corresponde a la contraprestación de carácter económica que percibe el colaborador por el servicio prestado y, el último implica que las actividades designadas son desarrolladas de forma personal y directa.

Tabla 3: ¿De qué manera se analiza el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023? Sustenta.

Código	Fundamento
E1	<p>La subordinación es fundamental en la relación laboral y su análisis es clave para garantizar que los trabajadores digitales en Perú reciban los beneficios sociales que les corresponden. A pesar de que las plataformas digitales intentan evitar reconocer esta subordinación al clasificarlos como autónomos, el control ejercido a través de algoritmos y reglas estrictas sugiere una relación laboral encubierta. Reconocer esta realidad permitiría proteger los derechos de estos trabajadores, asegurando que no queden desprotegidos en un entorno laboral cada vez más digitalizado.</p>
E2	<p>El papel de la subordinación en la relación laboral es fundamental para determinar el acceso a beneficios sociales de los trabajadores digitales en Perú. En 2023, con el auge del trabajo digital, la subordinación se vuelve ambigua, ya que muchas plataformas digitales establecen relaciones de trabajo aparentemente autónomas, ocultando la subordinación real. Esto impacta en el reconocimiento de derechos laborales como seguro social y vacaciones, lo que exige una reinterpretación jurídica para proteger a estos trabajadores en el marco legal existente</p>
E3	<p>La subordinación en la relación laboral afecta el acceso a beneficios sociales, especialmente para los trabajadores digitales en Perú 2023, al influir en su reconocimiento y derechos formales.</p>
E4	<p>La subordinación cumple un papel fundamental como elemento estructural de la relación laboral, pues la subordinación es la piedra angular de dicha relación, es la que diferencia una relación laboral de cualquier otro vínculo contractual.</p>
E5	<p>Atendiendo la condición de los trabajadores en esta era digital; debemos comprender que la subordinación se establece por intermedio de las actividades que les son designadas a los empleados, su horario laboral y los plazos o tiempos que les disponen para el cumplimiento de sus funciones; como también, es de verse sus evaluaciones de desempeño mediante las plataformas o medios que disponga la empresa. En ese sentido, es de verse que la falta de precepción de la materialización de este elemento dentro de la relación laboral; hecho que se traduce como una causal o justificante para que el empleador intente desconocer los beneficios que le corresponden al trabajador, como lo son la atención médica o vacaciones.</p>

E6 La subordinación es el elemento diferenciador, característica, delimitador de una relación de prestación de servicios independientes, autónoma a un carácter laboral. Desde ese punto de vista, la existencia de la subordinación en sus diferentes facetas supone justamente la existencia del contrato de trabajo y con ello, el advenimiento al reconocimiento de los beneficios sociales para cualquier trabajador, sea digital o sea un trabajador que se realiza actividades de manera físicas o tradicionales.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, los entrevistados coinciden al afirmar que la subordinación constituye un componente esencial de la relación laboral, siendo fundamental para garantizar el acceso de los beneficios sociales en aquellos trabajadores que prestan un servicio personal a través de formatos digitales. Además, actúa como un elemento diferenciador, en la medida que no puede eludirse que se trata de un vínculo laboral, del cual se desprenden derechos y obligaciones para ambas partes contractuales.

Objetivo específico uno: Determinar cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano.

Tabla 4: ¿Cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales clásicas en el contexto peruano? Explica y ejemplifica.

Código	Fundamento
E1	En las relaciones laborales clásicas en Perú, la subordinación se define como la dependencia y sujeción del trabajador a las órdenes y directrices del empleador. Esta subordinación se manifiesta en la forma en que el empleador dicta los horarios, establece las tareas específicas, supervisa el desempeño y toma decisiones sobre aspectos como ascensos, sanciones o despidos. Por ejemplo, en una oficina tradicional, un empleado está obligado a cumplir con un horario fijo, seguir las instrucciones directas de su jefe, y realizar tareas de acuerdo con los objetivos de la empresa. Esta relación de poder asimétrico es lo que caracteriza y diferencia una relación laboral de otras formas de contratación, y es lo que garantiza que el trabajador tenga acceso a derechos y beneficios laborales como seguro social, vacaciones y compensación por tiempo de servicio.
E2	En las relaciones laborales clásicas en el contexto peruano, la subordinación se define como la facultad del empleador de dirigir y controlar el trabajo del empleado, imponiendo directrices sobre cómo, cuándo y dónde debe realizarse el trabajo. Esta relación implica que el

trabajador está sujeto a instrucciones, reglamentos internos y puede ser sancionado por incumplimientos.

Por ejemplo, en una empresa tradicional, un trabajador de oficina está obligado a cumplir un horario específico, seguir las órdenes de su jefe directo, y acatar las políticas de la empresa. Si el empleado no cumple con estas obligaciones, puede enfrentar sanciones, como advertencias o incluso despido, lo que evidencia la existencia de subordinación.

E3 En el contexto peruano, la subordinación se define como la relación de dependencia del trabajador respecto al empleador, quien tiene la autoridad para dirigir, controlar y organizar el trabajo. Se manifiesta a través de la supervisión constante, el cumplimiento de órdenes y la imposición de normas laborales. Por ejemplo, en un empleo de oficina, el jefe puede dictar tareas específicas y evaluar el desempeño del trabajador, estableciendo horarios y condiciones laborales.

E4 La manera en cómo la subordinación se manifiesta en una relación laboral digital puede ser de diferentes tipos, tal como el cumplimiento de un horario, uso de uniformes, etc.

En las relaciones clásicas, la subordinación se comprende como la condición de que el trabajador se encuentre sometido o bajo la disposición, dirección y supervisión de su empleador; se manifiesta en el sentido que el trabajador cumple las ordenes de su empleador dentro de su contexto laboral; entiéndase que este cumple un horario, rol determinado y usa para dicho fin los bienes de la empresa. Claro ejemplo son los empleados de la empresa de supermercados Plaza Vea que cumplen horarios establecidos dentro de las instalaciones de la empresa y, para llevar a cabo sus funciones; usan los medios de la empleadora para lo que corresponda en atención a sus funciones.

E5 La subordinación no cambia en su definición de un contexto a otro, es decir de la prestación de servicios clásica a una prestación de carácter digital o telemática o si se le desea llamar así. La subordinación si es cierto que se presenta de diferentes maneras, pero sigue definiendo como el vínculo jurídico por el cual un trabajador presta servicios a otro en condiciones de dependencia, es decir bajo la dirección, bajo la conducción, bajo el control, bajo la fiscalización, bajo la posibilidad de ser reglamentada también la actividad y sancionada en caso de incumplimientos.

Fuente: Elaboración propia

Mediante la tabla 4, los entrevistados en su mayoría concuerdan que se define como una dependencia y sujeción del empleador al poder de dirección que goza el empleador, es decir, deberá cumplir con los lineamientos y directrices que este último disponga. Es un elemento que se conserva invariable, independientemente del contexto. Por otro lado, coinciden que su manifestación en las relaciones laborales tradicionales implica que el empleador posea un mayor

control respecto al colaborador, de modo que pueda verificar si cumple con sus obligaciones, objetivos y metas trazadas.

Tabla 5: ¿Cómo se define y manifiesta la subordinación de las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano? Explica y ejemplifica.

Código	Fundamento
E1	<p>En el contexto legal peruano, la subordinación en las relaciones laborales digitales se manifiesta cuando las plataformas digitales controlan y dirigen el trabajo de los empleados, a través de algoritmos que asignan tareas, establecen tarifas y supervisan el rendimiento. Aunque se clasifican como autónomos, este control crea una dependencia similar a la de una relación laboral tradicional. Un ejemplo es el de un repartidor de una aplicación que debe seguir las normas y cumplir con tiempos de entrega establecidos por la plataforma, lo que podría considerarse una relación laboral encubierta.</p>
E2	<p>En el contexto legal peruano, la subordinación en las relaciones laborales digitales se define como la dependencia del trabajador digital a las directrices de la plataforma o empresa digital para la cual presta servicios. Aunque estas relaciones pueden parecer autónomas, la subordinación se manifiesta cuando la plataforma controla aspectos clave del trabajo, como la asignación de tareas, el monitoreo de desempeño, la fijación de tarifas, y las sanciones o desactivaciones de cuentas por incumplimiento.</p> <p>Por ejemplo, un repartidor de una aplicación de delivery puede parecer un trabajador independiente, pero si la plataforma determina sus horarios, rutas, y condiciones de trabajo, además de poder sancionarlo o bloquearlo si no cumple con los estándares establecidos, se evidencia una subordinación encubierta. Esto crea una relación laboral en la que el trabajador debería tener derecho a los mismos beneficios sociales que los empleados tradicionales.</p>
E3	<p>En el contexto legal peruano, la subordinación en relaciones laborales digitales se define por el control que el empleador ejerce sobre el trabajo remoto o digital del empleado. Se manifiesta a través de la imposición de plazos, tareas específicas y herramientas digitales para la supervisión, como en el caso de un trabajador freelance que debe cumplir con entregas según los requisitos establecidos por la plataforma o el cliente.</p>
E4	<p>La manera en cómo la subordinación se manifiesta en una relación laboral digital puede ser de diferentes tipos, tal como el cumplimiento de un horario, uso de uniformes, etc.</p>

- Dentro del contexto digital, la relación laboral, tomando de referencia la respuesta en la cuestión precedente donde se varía la condición de supervisión mediante medios digitales o plataformas que disponga la empresa; ello con el propósito de comprobar la efectividad de sus labores dentro de sus horarios flexibles; sin embargo, es complicada su corroboración de manera material dentro del vínculo laboral. Claro
- E5** ejemplo es la labor de los Teleoperadores de las empresas de telefonía como ENTEL, CLARO, BITEL o MOVISTAR; donde estos trabajadores llevan a cabo sus funciones desde sus hogares con sus equipos portátiles o, los que la empresa les brinda, siendo posteriormente; aunado a ello, es de verse que sus evaluaciones se llevan a cabo de manera virtual
- E6** Son muchísimos como para describirlos, habrá que ser si estamos frente a un contrato de full time o part time. Si hablamos de un contrato de trabajo típico /full time debemos hablar de: Asignación familiar, el derecho a una remuneración cuando menos vital, gratificaciones, vacaciones, CTS, utilidades horas extras, descanso semana obligatorio, feriados laborados, bonificación por trabajo nocturno, el derecho a un seguro de vida, etc.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, los entrevistados presentan ideas contrapuestas. Sin embargo, la mayoría de participantes, reconoce que la subordinación implica sujetarse a las directrices o lineamientos de la plataforma o empresa digital; siendo su principal manifestación la designación de tareas, el monitoreo de actividades, desempeño, rendimiento, delimitación de tarifas y, cuando corresponda, la imposición de sanciones.

Objetivo específico dos: Identificar los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú.

Tabla 6: Según su conocimiento y experiencia, ¿Cuáles son los beneficios sociales reconocidos a los trabajadores en el Perú? Explica.

Código	Fundamento
E1	En Perú, los trabajadores formales tienen derecho a beneficios sociales clave que protegen su bienestar y estabilidad. Estos incluyen la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), que actúa como un fondo de contingencia para el trabajador, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, seguro social (EsSalud), y vacaciones pagadas de 30 días al año. Estos beneficios son esenciales para garantizar un mínimo de seguridad económica y salud, y refuerzan el equilibrio en la relación laboral entre empleador y trabajador.

- E2** En Perú, los trabajadores tienen derecho a beneficios sociales como gratificaciones, CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), vacaciones pagadas, seguro social (Essalud), y utilidades. Estos beneficios están diseñados para proteger la estabilidad económica y el bienestar de los empleados.
- E3** En Perú, los beneficios sociales reconocidos a los trabajadores incluyen la gratificación de julio y diciembre, la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), y el seguro de salud en EsSalud. Estos beneficios buscan proporcionar estabilidad económica y protección en salud durante y después de la relación laboral.
- E4** La normativa laboral reconoce una serie de derechos laborales a los trabajadores; sin embargo, estos se encuentran supeditados una serie de criterios; es decir, que los beneficios varían de según el régimen en el que se encuentra la empresa. Ahora bien, un comentario a parte se merecen aquellas empleadoras que teniendo la obligación de reconocer ciertos derechos no lo hacen, encubriendo de esa manera el vínculo laboral que lo une con el trabajador, siendo la manera más común para dicho acto la celebración de un contrato de locación de servicios.
- E5** Los beneficios sociales comprendidos en la normativa peruana, recaen en la corbata de salud cubierta y ejercida por intermedio de EsSalud; las vacaciones que se comprenden como un tiempo determinado que se otorga una vez al año por parte del empleador para que el empleado no se encuentre laborando pero recibiendo su remuneración de manera común; las gratificaciones, que se establecen como un monto adicional que se suma a la remuneración mensual del empleado en fechas determinadas y; otros que le correspondan de acuerdo a su actividad laboral como lo es la asignación familiar.
- E6** En cuanto a los derecho de los trabajadores digitales, en realidad no hay regulación específica para los trabajadores digitales, en tanto sean trabajadores y sean reconocidos como tales, tiene derecho a todo lo que acabo de mencionar, habría que ser si exceden a las horas extras porque para que eso ocurra deben tener una fiscalización, normalmente las personas que realizan actividades fueran del centro del trabajo, no tienen pero si es que hay una posibilidad de medirla la actividad específica podrían tener acceso también a este derecho.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, los entrevistados expresan que los beneficios sociales están comprendidos en la normativa laboral peruana, y tienen calidad de derechos laborales, entre ellos constan las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y entre otros; sin embargo, se

rigen por determinadas condiciones, como el régimen laboral al que pertenece la empresa donde el colaborador presta sus servicios.

Tabla 7: Explica y ejemplifica, ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú?

Código	Fundamento
E1	Los trabajadores digitales en Perú, como aquellos que laboran para plataformas de delivery o transporte, a menudo ven afectados sus beneficios sociales debido a su clasificación como independientes en lugar de empleados. Esta clasificación les niega derechos como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), seguro social, y vacaciones pagadas. Por ejemplo, un conductor de una aplicación de transporte no recibe CTS ni acceso a EsSalud, a pesar de trabajar de forma continua bajo la dirección de la plataforma. Esta situación los deja sin la protección y estabilidad que la ley otorga a los trabajadores formales.
E2	Los trabajadores digitales en Perú a menudo ven afectados sus derechos a gratificaciones, CTS, y seguro social (Essalud) debido a la falta de reconocimiento formal de una relación laboral. Por ejemplo, un conductor de una app de transporte puede no recibir estos beneficios porque su trabajo se considera autónomo, a pesar de que la plataforma controla su actividad y condiciones laborales.
E3	Los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú incluyen la gratificación y CTS, ya que muchos trabajadores digitales no tienen un contrato formal que garantice estos derechos. Por ejemplo, un freelance que trabaja en plataformas online puede no recibir gratificaciones ni CTS debido a la falta de un vínculo laboral tradicional con el empleador.
E4	Los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en el Perú normalmente son las vacaciones, descuentos injustificados y el incumplimiento de una jornada laboral justa.
E5	-
E6	Considero que el principal beneficio social que se ve afectado para los trabajadores en la era laboral moderna de nuestro país, reca en la Compensación por Tiempos de Servicios y las Vacaciones; ello debido a que, por cierta condición de trabajadores independientes por no acudir a un centro de labores de manera presencial, no se comprende el goce de estas condiciones para ellos; menoscabando su condición de trabajadores. En cuanto a la afectación de derechos a trabajadores digitales, había que señalar, como mencione hace un momento, de que no hay un reconocimiento específico de derechos a favor de ellos se podría entender como afectación total, pero en tanto sean reconocidos como trabajadores tiene acceso a los mismos derechos que los otros trabajadores eso quiere decir que no habría ninguna vulneración, todo depende de la acreditación de la condición de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

Acerca de la tabla 7, los entrevistados concuerdan que entre los principales beneficios sociales afectados para los colaboradores que prestan servicios personales a través de plataformas o formatos digitales, se consignan las vacaciones, la compensación por tiempo de servicio y condiciones de trabajo dignas.

Objetivo específico tres: Proponer recomendaciones para la reforma de la legislación laboral en Perú que aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales.

Tabla 8: Desde su conocimiento y experiencia, ¿Se requiere una reforma en la legislación peruana? Sustente su respuesta.

Código	Fundamento
E1	Sí, se requiere una reforma en la legislación peruana para adaptar los derechos laborales a las nuevas formas de empleo digital. La actual normativa no cubre adecuadamente a los trabajadores de plataformas digitales, quienes, aunque realizan labores bajo subordinación, carecen de beneficios sociales fundamentales como CTS, seguro social y vacaciones. Una reforma garantizaría una protección equitativa y acorde con las realidades del trabajo moderno, asegurando que todos los trabajadores tengan acceso a los derechos que les corresponden.
E2	Sí, se requiere una reforma en la legislación peruana para adaptarse a las nuevas formas de trabajo digital. Actualmente, la falta de reconocimiento de la subordinación en el trabajo digital deja a muchos trabajadores sin beneficios sociales como seguro social y CTS. Es esencial redefinir conceptos y crear una categoría específica que proteja a estos trabajadores en el marco legal existente.
E3	Sí, se requiere una reforma en la legislación peruana para adaptar los beneficios sociales a los trabajadores digitales, asegurando su inclusión en sistemas de protección laboral. Esto es necesario para garantizar derechos como gratificaciones y CTS, que actualmente no se aplican adecuadamente a estas modalidades de trabajo.
E4	No, lo que se requiere es mayor fiscalización por parte de la entidad competente, ya que considero que la normativa laboral es amplia y precisa, contrario sensu, la informalidad con la que cuenta la parte laboralmente activa del país es muy elevada, lo cual dificulta el cumplimiento de los beneficios sociales y por ende, también su fiscalización.
E5	Sí, toda vez que la norma laboral actual no dispone una regulación específica para el trabajo digital o bajo los parámetros de los nuevos cambios que tiene la sociedad; atendiendo la capacidad de adaptación de las normas; con una nueva regulación, se podría proteger y hacer valer de mejor manera los derechos laborales de los empleados que se desarrollan en la era digital o bajo la modalidad de distancia; salvaguardan su condición como tal, evitando recurrir a la invocación de la primacía de la realidad.
	Se requiere una reforma de que alguna manera observe, contemple , regule esta nueva forma de prestación de servicios no tradicionales, a las que tu le

E6 vienen a llamar trabajadores digitales, que pueden comprender a los riders o cualquier otra actividad que se realice utilizando las plataformas digitales o fuera de un escenario clásico del contrato de trabajo y en relación a este sí sería importante contar con una regulación que los reconozca como trabajadores y que establezca determinados derechos para ellos.

Fuente: Elaboración propia

De conformidad con la tabla 8, la mayoría de los entrevistados coinciden en que resulta necesario proponer una reforma legislativa a la normativa laboral peruana, especialmente para garantizar la protección de los derechos de los colaboradores digitales, pues estiman que no es legislación acorde con la realidad a la que se sujeta el trabajo moderno.

Tabla 9: En caso su respuesta a la pregunta anterior sea positiva, precisa ¿De qué manera se recomienda reformar la legislación laboral en Perú, de tal forma que se aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales? Explique.

Código	Fundamento
E1	Para reformar la legislación laboral en Perú y abordar las necesidades de los trabajadores digitales, se recomienda definir claramente la subordinación digital en la normativa laboral, reconociendo el control ejercido por plataformas. Es crucial extender los derechos laborales a estos trabajadores, incluyendo beneficios como CTS, seguro social y vacaciones. Además, se deberían establecer normas específicas para los contratos digitales y crear mecanismos de supervisión para asegurar el cumplimiento de estos derechos. Estas medidas asegurarían que los trabajadores digitales reciban la protección adecuada en un entorno laboral moderno.
E2	Se recomienda reformar la legislación laboral peruana creando una categoría específica para trabajadores digitales, reconociendo la subordinación indirecta que ejercen las plataformas. Esto incluiría garantizar el acceso proporcional a beneficios sociales como seguro social y CTS, ajustados a la naturaleza variable de sus ingresos. Además, se debería establecer un marco regulatorio para supervisar a las plataformas y asegurar el cumplimiento de obligaciones laborales. Incentivos fiscales podrían promover la adopción de mejores prácticas laborales por parte de las plataformas.
E3	Se recomienda reformar la legislación laboral peruana para incluir a los trabajadores digitales en el sistema de beneficios sociales, estableciendo criterios específicos que adapten gratificaciones, CTS y cobertura de salud a la modalidad de trabajo remoto y la supervisión digital.

- E4** -
- E5** La reforma en un primer punto debe reconocer la subordinación digital o bajo la modalidad remota, estableciendo una serie de presupuestas; como a su vez establecer los beneficios laborales que le competen a dichos trabajadores, del mismo modo, determinar la obligatoriedad del empleador de brindar los medios necesarios al empleado y una plataforma institucional para el cumplimiento de sus funciones.
- E6** Creo que la reforma debería ingresarse en la ley de productividad y competitividad justamente en el artículo 9° cuando habla también de la subordinación, desarrollar que la subordinación también se expresa en el caso de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales u otros cuando se puede advertir que existe una dependencia jurídica o acaso, también podría ser a través de otra norma, una norma específica, especial que señale los derechos del régimen o al contrato especial de los trabajadores digitales de la normal, que se entiende por trabajador digital, cuales son las manifestaciones de subordinación, cuales son los derechos que se le podrían asignar. Esto sería importante para tener una legislación completa.
-

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en cuanto a la tabla 9, los entrevistados concuerdan que la reforma debería inclinarse hacia las necesidades actuales de los trabajadores digitales, permitiendo que los afectados gocen de derechos como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, seguro social y entre otros. Para tales efectos, proponen la creación de un marco regulatorio que supervise a las plataformas digitales y asegure el cumplimiento de obligaciones laborales.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Legislación laboral en el Perú sobre el criterio de subordinación

Respecto al criterio de subordinación, según Del Bono (2020) uno de los principales elementos que se analiza en la relación laboral de las plataformas digitales es la subordinación. Esta característica implica que el empleador cuenta con poder de dirección sobre el trabajador, lo cual se traduce en control sobre cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo. Sin embargo, en las plataformas digitales, aunque los trabajadores tienen cierta flexibilidad en sus horarios y la elección de tareas, la plataforma ejerce control a través de algoritmos que determinan las condiciones de trabajo. Esto plantea interrogantes sobre si realmente existe una relación laboral o si se trata simplemente de un contrato de prestación de servicios.

A nivel internacional, diversos tribunales han comenzado a abordar esta cuestión a través de diversas sentencias que han reclasificado las relaciones laborales. Ejemplo de ello, es el caso de Deliveroo en España, mediante la cual se determinó que la relación entre la plataforma y sus riders era laboral debido a la monitorización constante y al control sobre los tiempos de entrega. Este tipo de decisiones judiciales refleja un cambio hacia una mayor protección para los trabajadores de plataformas digitales, reconociendo que el control ejercido por estas empresas puede ser equiparable a la subordinación típica del empleo tradicional (Ginés, 2021).

Sumado a ello, se tiene que han empezado a surgir diversos debates respecto a la regulación del trabajo en plataformas digitales y producto de ello, se han presentado múltiples propuestas legislativas en varios países. Añadido a ello, la Organización Internacional del Trabajo ha sugerido que se establezcan mecanismos intermedios que reconozcan ciertos derechos laborales para estos trabajadores sin eliminar completamente la flexibilidad que caracteriza a este tipo de empleo. Esto incluye garantizar un salario mínimo y derechos básicos como vacaciones retribuidas y acceso a seguridad social.

En el caso del Perú, se verifica que el tema de la subordinación ha sido abordado por la jurisprudencia, como ya se detallo en los apartados precedentes, asimismo se encuentra regulado en la legislación nacional. La subordinación es un criterio esencial para definir la relación laboral, en ese sentido, hace referencia a la situación en la que un trabajador se encuentra bajo la dirección y control de un empleador, quien tiene la facultad de establecer las condiciones de trabajo y supervisar el desempeño del trabajador, se encuentra regulado en:

- **Código civil:**

En su artículo 2°, establece que la relación laboral implica una prestación de servicios bajo la dirección de otra persona, la cual ejerce un control sobre la labor realizada.

- **Ley de productividad y competitividad laboral:**

Define y regula aspectos relacionados con el contrato de trabajo, incluyendo el principio de subordinación como uno de los elementos que caracterizan dicha relación.

Decreto Legislativo N° 728: Este es el marco normativo fundamental que regula las relaciones laborales en el Perú. En su artículo 4°, se establece que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Esto implica que la subordinación es un elemento esencial para considerar una relación como laboral. Asimismo, en el artículo 42° del mismo cuerpo normativo, se define a la subordinación al indicar que el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento.

- **Normas complementarias:**

Existen diversas resoluciones y directivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que interpretan y aplican estos conceptos, así como jurisprudencia de la Corte Suprema que ha abordado casos específicos relacionados con la subordinación.

Específicamente, en la sentencia N° 01846-2005-PA/TC, se menciona que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación del trabajador con respecto al empleador.

Legislación laboral en el Perú sobre beneficios sociales

Los beneficios sociales, según Ureba y Cruz (2011) constituyen un derecho de naturaleza laboral, sin embargo, no deberá malinterpretarse todo derecho como beneficio social. Partiendo de la idea postulada, resulta esencial establecer los contornos que integran a los beneficios sociales, como un concepto laboral que ha sido empleado frecuentemente, aunque de una manera poco organizada y coherente tanto por los operadores jurídico como el propio legislador.

Ante ello, Toyama (citado en Tinzón, 2016) expone que el beneficio social se caracteriza por dividirse en cinco criterios, los cuales son: criterio restrictivo, criterio amplio, criterio diferenciado, criterio legal y criterio excluyente, los cuales han sido tratados en los apartados precedentes. Respecto a la importancia de los beneficios sociales, se tiene que su relevancia recae en la naturaleza de los beneficios sociales, precisamente porque corresponden a prestaciones que son brindadas sin ningún interés de por medio por parte del empleador, pues se trata de conceptos fruto de la determinación de la norma o de un convenio colectivo. En ese orden, los beneficios sociales corresponden a los conceptos que son otorgados por los trabajadores a efectos de propiciar un bienestar social.

Según Quispe (2021) son catalogados como conceptos que forman parte del estilo de vida del colaborador, durante la ocupación o posteriormente a ello; se distinguen por clasificarse en función a sus exigencias, de carácter legal o voluntarias, por su naturaleza monetaria y no

monetaria; de otro lado, también comprenden planes asistenciales, recreativos y supletorios, pues tienen como finalidad ahorrar esfuerzos y preocupaciones a los colaboradores.

En lo referente al marco normativo sobre el cual recaen estos beneficios sociales, se tiene lo siguiente:

- **Gratificación**

Se encuentra regulado en la Ley N° 27735, la cual sostiene que los trabajadores que laboran en el sector privado tienen derecho a recibir gratificaciones en julio y diciembre, equivalentes a un sueldo mensual cada uno.

- **Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

Se encuentra contenido en la Ley N° 29351, la cual sostiene que la CTS es un fondo de protección que se acumula durante el tiempo de trabajo, equivalente a un sueldo por cada año de servicio, depositado en una entidad financiera.

- **Vacaciones**

Se regula en el Código de Trabajo, el cual estipula que los trabajadores tienen derecho a vacaciones por cada año completo de servicio, que deben ser remuneradas.

- **Asignación familiar**

Se regula mediante la Ley N° 25129, a través de la cual los trabajadores que tienen hijos menores de edad pueden recibir una asignación familiar, cuyo monto está establecido por el Ministerio de Trabajo.

- **Seguro de salud**

Se encuentra en la Ley N° 26790 o también denominada Sistema de Seguridad Social en Salud, indica que los trabajadores tienen derecho a afiliación al seguro social, que proporciona atención médica y servicios de salud.

- **Utilidades**

Se encuentra contenida en el Decreto Legislativo N° 677.

Legislación laboral en el Perú sobre los trabajadores digitales

La legislación laboral en el Perú enfrenta un desafío significativo en la regulación de los trabajadores digitales, especialmente aquellos que operan a través de plataformas como Uber, Glovo, Rappi, entre otras. Estos trabajadores, comúnmente conocidos como riders o prestadores de servicios, se encuentran en una zona gris donde la naturaleza de su relación con las plataformas es objeto de debate. La ley laboral tradicional no se adapta fácilmente a estas nuevas modalidades de trabajo, lo que plantea interrogantes sobre la existencia de una relación laboral formal y los derechos que deberían corresponder a estos trabajadores (Arce, 2021).

De acuerdo con Torres (2021), en el marco legal actual en Perú no contempla explícitamente a los trabajadores digitales dentro de su legislación laboral. Esto significa que, a menudo, estos trabajadores son clasificados como autónomos o independientes, lo que les excluye de beneficios laborales fundamentales como vacaciones, gratificaciones y seguros sociales. Esta situación ha llevado a un aumento de la precariedad laboral entre quienes dependen de estas plataformas para su sustento, ya que carecen de la protección que ofrece el régimen laboral convencional.

El debate sobre si los trabajadores digitales deben ser considerados empleados o autónomos se centra en la noción de subordinación. En una relación laboral tradicional, el empleador ejerce control sobre el trabajador, dictando horarios y condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de las plataformas digitales, este control se ejerce a través de algoritmos y sistemas tecnológicos, lo que complica la identificación clara de una relación laboral. La subordinación digital ha sido propuesta como un nuevo concepto para entender esta dinámica, sugiriendo que el control ejercido por las plataformas puede ser suficiente para establecer una relación laboral.

Agrega Puntriano (2019) que existe iniciativas legislativas para abordar esta problemática. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha creado grupos de

trabajo para analizar la situación de los trabajadores digitales y formular recomendaciones sobre su regulación. Sin embargo, hasta ahora no se ha implementado una legislación específica que proteja adecuadamente a estos trabajadores. La falta de un marco normativo claro continúa dejando a muchos en una situación vulnerable.

A nivel internacional, varios países han comenzado a regular las relaciones laborales en el contexto digital. Por ejemplo, en España y Reino Unido, las cortes han reconocido la existencia de relaciones laborales entre plataformas y sus prestadores de servicios en ciertos casos. Este tipo de pronunciamientos podría servir como referencia para el desarrollo de políticas laborales en Perú que reconozcan y protejan los derechos de los trabajadores digitales.

La discusión también gira en torno a la necesidad de redefinir el concepto mismo del trabajo en el contexto digital. Las características únicas del trabajo en plataformas requieren un enfoque más matizado que distinga entre la verdadera autonomía y la dependencia económica que muchos trabajadores experimentan al operar bajo estas modalidades. La legislación debe adaptarse para reflejar estas realidades contemporáneas y garantizar derechos laborales básicos.

Es fundamental considerar que los trabajadores digitales no solo enfrentan desafíos relacionados con su estatus laboral, sino también con aspectos como la desconexión digital y el tiempo no remunerado. Estos elementos son cruciales para entender cómo se organizan sus jornadas laborales y cómo se les remuneran por su trabajo. Sin una regulación adecuada, estos aspectos pueden contribuir aún más a la precarización del empleo en este sector.

La falta de claridad sobre la relación laboral también afecta las expectativas y derechos de los trabajadores digitales. Muchos operan bajo la creencia errónea de que son completamente independientes, cuando en realidad dependen significativamente del funcionamiento y las políticas impuestas por las plataformas. Esto puede llevar a conflictos sobre remuneración y condiciones laborales, exacerbando aún más su vulnerabilidad (Mayor, 2022).

Finalmente, es imperativo avanzar hacia una legislación que no solo reconozca a los trabajadores digitales como parte integral del mercado laboral peruano, sino que también establezca un marco claro para proteger sus derechos. Esto incluiría garantizar acceso a beneficios sociales, condiciones laborales justas y mecanismos efectivos para resolver disputas laborales. La regulación debe ser inclusiva y adaptativa para responder a las necesidades cambiantes del mundo digital y asegurar una mayor equidad para todos los trabajadores involucrados.

Comparación internacional

La regulación laboral de los trabajadores digitales ha cobrado relevancia a nivel internacional y en países específicos como el Perú, donde la legislación busca adaptarse a las nuevas realidades del trabajo. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo o también conocida por sus siglas OIT, ha desarrollado normas internacionales que establecen principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo aspectos que afectan a los trabajadores digitales. Las normas en mención, constituyen instrumentos jurídicos que pueden ser ratificados por los Estados miembros, obligándolos a implementar regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores en un contexto globalizado. A pesar de su importancia, la aplicación de estas normas puede variar significativamente entre diferentes países, dependiendo de su marco legal y político (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Asimismo, se tiene que, a nivel internacional, las Normas Internacionales del Trabajo o también conocida por sus siglas NIT son fundamentales para establecer un estándar mínimo de derechos laborales. Estas normas abarcan una amplia gama de temas, desde la seguridad y salud en el trabajo hasta la igualdad de remuneración y la protección contra la discriminación. La OIT ha reconocido varios convenios como fundamentales, que incluyen derechos esenciales para todos los trabajadores, independientemente de su tipo de empleo. Sin embargo, la implementación efectiva de estas normas depende de la voluntad política de cada país para ratificarlas y aplicarlas en su legislación nacional.

Por otro lado, según Betcherman (2021) en el caso del Perú, se verifica que se ha iniciado con la regulación laboral para trabajadores digitales mediante la inclusión de disposiciones específicas en su legislación laboral. La Ley N° 31538, promulgada en 202, establece el marco para el trabajo remoto y busca garantizar derechos como el acceso a herramientas tecnológicas y la desconexión digital. La referida Ley representa un avance significativo en la formalización del trabajo digital en el país, aunque se tienen diversos y grandes desafíos en su implementación y supervisión. La falta de claridad sobre ciertos aspectos, como la definición de la subordinación en el contexto digital, puede generar incertidumbre tanto para empleadores como para empleados.

Asimismo, se debe precisar que el tema de la subordinación es un concepto clave en el derecho laboral que determina la relación entre empleador y empleado. En el contexto específico del trabajo digital, este término se torna un tanto complejo producto de las diversas formas de organización del trabajo y las plataformas digitales que operan globalmente. A nivel internacional, las NIT sugieren que cualquier relación laboral debe encontrarse basada en principios de dignidad y respeto, lo cual también se refleja en las normativas peruanas. Sin embargo, las diferencias culturales y económicas entre países pueden influir en cómo se interpreta y aplica este principio.

Se verifica que, pese a los esfuerzos del Perú por alinear su legislación con las normas internacionales, todavía existen brechas significativas. La informalidad laboral sigue siendo un problema persistente que afecta a una gran parte de los trabajadores digitales. Muchos trabajadores operan sin contratos formales o protección sociales adecuada, lo que limita el acceso a sus derechos básicos como vacaciones pagadas o licencias por enfermedad. Esto contrasta con las expectativas establecidas por las NIT que promueven condiciones laborales justas y equitativas.

Sostiene Pangol (2021) que, la OIT también ha enfatizado la importancia del diálogo social como herramienta para mejorar las condiciones laborales a nivel global. En Perú, este enfoque se ha implementado a través de mesas de diálogo entre el gobierno, empleadores y

sindicatos para discutir temas relacionados con el trabajo digital. Sin embargo, la efectividad de estos diálogos depende del compromiso real de todas las partes involucradas para llegar a acuerdos significativos que beneficien a los trabajadores.

La evolución del trabajo digital plantea nuevos retos para la regulación laboral tanto a nivel internacional como nacional. Las plataformas digitales han transformado la naturaleza del empleo, creando una nueva clase de trabajadores que a menudo carecen de protección laboral adecuada. Las NIT intentan abordar estas preocupaciones al proporcionar un marco legal que promueva derechos laborales universales; sin embargo, su aplicación efectiva requiere una adaptación continua por parte de los Estados miembros.

En conclusión, aunque existen esfuerzos significativos para regular el trabajo digital tanto internacionalmente como en Perú, persisten desafíos importantes relacionados con la implementación y supervisión efectiva de estas normativas. La subordinación y otros conceptos clave deben ser reinterpretados para reflejar las realidades cambiantes del mercado laboral actual. Solo mediante un compromiso conjunto entre gobiernos, empleadores y trabajadores se podrá avanzar hacia un entorno laboral más justo y equitativo para todos los involucrados en el trabajo digital. Finalmente, el futuro del trabajo digital dependerá no solo de las leyes existentes sino también de cómo estas se adapten a un entorno laboral cada vez más dinámico e interconectado. La colaboración internacional será crucial para asegurar que todos los trabajadores digitales gocen de derechos plenos y condiciones laborales dignas en un mundo donde las fronteras tradicionales del empleo continúan desdibujándose.

Proponer posibles reformas para garantizar que los trabajadores digitales reciban beneficios sociales

Después de lo mencionado líneas arriba, es indiscutible precisar que la situación de los trabajadores digitales en Perú plantea importantes desafíos en términos de derechos laborales y beneficios sociales. En el contexto actual, donde el trabajo remoto y las plataformas digitales

están en auge, es fundamental considerar ciertas reformas que garanticen la protección social de estos trabajadores. En ese sentido, las posibles reformas son las siguientes:

1. Entre las posibilidades de reforma para el Perú, se encuentra el crear un marco legal que reconozca explícitamente a los trabajadores digitales como parte del régimen laboral formal. Esto implicaría la modificación de la legislación laboral existente para incluir definiciones claras sobre el trabajo digital y las plataformas. Al igual que en otros países, como Italia, donde se han establecido leyes para regular el trabajo en plataformas, Perú podría beneficiarse de un enfoque similar que garantice derechos laborales básicos y beneficios sociales desde el inicio de la relación laboral. Esto no solo protegería a los trabajadores, sino que también fomentarían un entorno laboral más justo y equitativo.
2. Sumado a ello, resultaría sumamente provechoso implementar un sistema de registro para los trabajadores digitales que permita su inclusión en el sistema de seguridad social. Este registro podría ser gestionado por una entidad gubernamental encargada de supervisar las plataformas digitales y garantizar que cumplan con las obligaciones laborales. Lo mencionado, se ha implementado en países como Francia y permitió que trabajadores de plataformas puedan acceder a beneficios sociales, incluyendo seguro médico y pensiones. La implementación de un sistema de registro en el Perú podría facilitar la identificación y protección de los derechos laborales de estos trabajadores.
3. Otra reforma clave, es con respecto a la regulación del tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión digital. La legislación peruana actual no contempla adecuadamente las particularidades del trabajo digital, lo que puede llevar a abusos por parte de empleadores. En este sentido, países como Bélgica han legislado sobre el derecho a la desconexión, permitiendo a los trabajadores evitar comunicaciones laborales fuera del horario laboral establecido. Adoptar una medida similar en el Perú podría

contribuir significativamente al bienestar mental y físico de los trabajadores digitales, garantizando su derecho a un equilibrio entre la vida laboral y personal.

4. También se podría fomentar la participación activa de los sindicatos y organizaciones laborales. Lo mencionado se puede ver implementado en diversos países europeos, los sindicatos han desempeñado un papel crucial en la defensa de los derechos laborales en el contexto digital. Fomentar el diálogo social entre plataformas digitales, trabajadores y sindicatos podría resultar en acuerdos más justos y sostenibles que beneficien a todas las partes involucradas.
5. Finalmente, después de implementar todo lo mencionado, se deben crear mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de estas reformas. Esto podría incluir sanciones para las plataformas que no cumplan con sus obligaciones laborales o un sistema de auditoría regular para verificar el cumplimiento normativo. La experiencia internacional muestra que, sin mecanismos efectivos de supervisión, incluso las mejores leyes pueden resultar ineficaces.

Derechos colectivos y sindicalización

La organización de los trabajadores digitales en el Perú enfrenta múltiples desafíos que dificultan el ejercicio efectivo de sus derechos colectivos. En primer lugar, la ambigüedad legal sobre la naturaleza de su relación laboral complica la posibilidad de formar sindicatos y participar en negociaciones colectivas. La legislación peruana no ha logrado definir si estos trabajadores son considerados empleados subordinados o trabajadores autónomos, lo que limita su acceso a los derechos laborales fundamentales, incluyendo la libertad sindical y el derecho a la huelga (Rodríguez F. , 2024).

En ese sentido, de acuerdo con Mora (2020) en el contexto de las plataformas digitales, los trabajadores a menudo se encuentran en una situación de precariedad laboral. La falta de regulación específica para este tipo de empleo significa que muchos no tienen garantizados derechos como vacaciones, horas extras o un salario mínimo. Esto crea un entorno donde los

empleadores tienen un poder desproporcionado sobre los trabajadores, quienes pueden sentirse intimidados al intentar organizarse colectivamente. La ausencia de una legislación clara también impide que los trabajadores puedan hacer uso efectivo de sus derechos, ya que no hay un marco legal que les proteja adecuadamente.

La situación se agrava por el hecho de que muchos trabajadores digitales operan bajo contratos informales o condiciones laborales inestables. Esto les dificulta no solo organizarse, sino también mantener una voz colectiva frente a sus empleadores. La falta de estabilidad en el empleo hace que muchos trabajadores teman represalias si intentan formar sindicatos o participar en acciones colectivas. Además, la naturaleza intermitente del trabajo en plataformas significa que muchos no cumplen con los requisitos mínimos para acceder a beneficios laborales establecidos por la ley.

El derecho a la huelga es otro aspecto crítico que se ve afectado por esta falta de claridad legal. Si bien la Constitución peruana reconoce este derecho, su aplicación para los trabajadores digitales es incierta. La discusión sobre si estos trabajadores son empleados subordinados o autónomos impacta directamente su capacidad para ejercer este derecho sin temor a represalias. Sin una protección legal adecuada, cualquier intento de huelga puede ser considerado ilegal, lo que desincentiva a los trabajadores a organizarse.

Adicionalmente, las plataformas digitales suelen utilizar tecnología avanzada para monitorear y gestionar el trabajo, lo que puede ser utilizado por los empleadores para disuadir la organización colectiva. Esta vigilancia constante crea un ambiente hostil donde los trabajadores pueden sentirse inseguros al expresar sus preocupaciones o al intentar organizarse. La falta de un marco regulatorio específico también significa que no hay mecanismos establecidos para proteger a estos trabajadores contra despidos injustificados o represalias por intentar organizarse (Arévalo, 2024).

Los esfuerzos por crear sindicatos o asociaciones han encontrado resistencia tanto en las plataformas como en el marco legal existente. Sin embargo, hay ejemplos de trabajadores en Perú que han comenzado a organizarse informalmente y han realizado paros y protestas para exigir mejores condiciones laborales. Estas acciones demuestran un creciente descontento y una necesidad urgente de representación colectiva entre los trabajadores digitales. A pesar de las dificultades, estas iniciativas son un paso hacia la construcción de una conciencia colectiva entre los trabajadores.

En conclusión, la organización colectiva de los trabajadores digitales en Perú enfrenta barreras significativas debido a la ambigüedad legal y la falta de protección adecuada. La necesidad de una regulación clara que reconozca sus derechos laborales es urgente para permitirles organizarse efectivamente bajo sindicatos y ejercer sus derechos colectivos. Sin cambios significativos en el marco legal y una mayor protección contra represalias, es probable que muchos trabajadores continúen enfrentando condiciones laborales precarias sin acceso a una representación efectiva.

El estudio de la subordinación como aspecto clave de la relación laboral y su efecto en los beneficios sociales de los trabajadores digitales en Perú en 2023 enfrenta varios retos, esto se debe a la complejidad del fenómeno en un entorno digital que cuestiona las definiciones convencionales de subordinación y la diversidad de plataformas que complica la posibilidad de generalizar los resultados. Además, la falta de datos actualizados limita un análisis exhaustivo. También, el marco legal que cambia constantemente puede hacer que las conclusiones queden rápidamente desactualizadas y las experiencias personales de los trabajadores, afectadas por aspectos como la educación y las condiciones socioeconómicas, añaden una variabilidad que dificulta la identificación de patrones claros. Estas cuestiones son fundamentales para entender completamente el fenómeno en el contexto de Perú.

Las consecuencias del análisis acerca de la subordinación en el ámbito laboral y su impacto en los derechos sociales de los trabajadores digitales en Perú en el año 2023 son diversas.

Los resultados podrían orientar la formulación de normativas laborales que salvaguarden derechos y optimicen el acceso a prestaciones sociales, además de beneficiar a las compañías al adherirse a un marco legal equitativo. Desde una perspectiva teórica, el estudio puede desafiar nociones convencionales y abrir nuevas rutas para la investigación relacionada con el trabajo digital. En términos metodológicos, se trabajará con el enfoque cualitativo para evaluar la subordinación en contextos digitales. En suma, a estas consecuencias destacan el valor del estudio para guiar políticas y enriquecer el conocimiento académico sobre el trabajo digital.

4.2. Conclusiones

- La subordinación se revela como un elemento estructural fundamental en las relaciones laborales digitales en el Perú, situación que afecta directamente el acceso de los trabajadores a beneficios sociales. Esta relación de subordinación, aunque a menudo encubierta bajo modalidades de trabajo autónomo, debe ser reconocida para garantizar la protección legal y social de los trabajadores digitales en el contexto actual.
- En el contexto legal peruano, la subordinación se define y manifiesta a través de la capacidad del empleador para dirigir y controlar las actividades del trabajador. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que la existencia de subordinación implica que el trabajador debe cumplir con las directrices y órdenes del empleador, lo que contrasta con modalidades de trabajo que pretenden eludir esta relación, como los contratos de locación de servicios.
- Los beneficios sociales de los trabajadores digitales en Perú se ven significativamente afectados por la falta de reconocimiento formal de su relación laboral. Muchos trabajadores digitales no reciben prestaciones básicas como seguro social, vacaciones pagadas o gratificaciones, debido a la ambigüedad en la aplicación de la subordinación en sus contratos. Esto resalta la necesidad urgente de una revisión legislativa que contemple sus derechos.

- Las recomendaciones para la reforma de la legislación laboral en Perú deben enfocarse en clarificar y expandir la definición de subordinación para incluir explícitamente a los trabajadores digitales. Esto implica establecer un marco normativo que garantice el acceso a beneficios sociales adecuados, promoviendo así un entorno laboral más justo y equitativo para estos trabajadores. La implementación del principio de primacía de la realidad es crucial para asegurar que las relaciones laborales sean reconocidas conforme a su naturaleza efectiva, no solo a su forma contractual.

REFERENCIAS

- Alatrística, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Revista de investigación UNMSM*, 23(46), 89-98. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19157/16073>
- Ambesi, L. (Junio de 2019). Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: Acerca de la tensión entre la técnica y la persona. *Estudios socio-jurídicos*, 21(1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-05792019000100245&script=sci_arttext
- Aragón, G., & Ruiz, J. (2023). *Reformas económicas para un Perú sostenible*. Informe, Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.up.edu.pe/egp/programas-especializacion_copy\(1\)/SiteAssets/Lists/Observatorio/AllItems/Informe%20Reformas%20para%20un%20Per%C3%BA%20Sostenible%20-%20Dic%202023.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.up.edu.pe/egp/programas-especializacion_copy(1)/SiteAssets/Lists/Observatorio/AllItems/Informe%20Reformas%20para%20un%20Per%C3%BA%20Sostenible%20-%20Dic%202023.pdf)
- Arce, E. (2021). El trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones. *Revista Jurídica del trabajo*, 2(6), 1-43. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/116>
- Arce, E. (10 de Diciembre de 2021). El trabajo en plataformas digitales en Perú: Más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones. *Revista jurídica del trabajo*, 2(6), 189-202. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/116/107>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 3(3), 1-36. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350>
- Arévalo, J. (30 de Junio de 2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista de derecho procesal del trabajo*. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/958/1374#info>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Lima, Perú: Enfoques Consulting E.I.R.L. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting Eirl. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arroyo, A. (12 de Mayo de 2021). Las relaciones laborales en el marco de la "Uber Economy". Barcelona, España. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2021/247464/TFG_aa_royopalau.pdf

- Banderas, M. (2023). La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales. Riobamba, Ecuador. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dSPACE.unach.edu.ec/bitstream/51000/11408/1/Banderas%20Cadena%2C%20M.%20%282023%29%20La%20situaci%C3%B3n%20laboral%20de%20las%20personas%20que%20realizan%20entregas%20a%20domicilio%20a%20trav%C3%A9s%20de%20plataformas%20digitales.pdf
- Bensusán, G. (2022). La legislación laboral y su contradicción a la segmentación del mercado de trabajo en América Latina. *Revista Internacional del Trabajo*, 141(2), 593-612. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilrs.12226>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. *Organización Internacional del Trabajo*, 1-10. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/media/414726/download>
- Bernilla, M., & Espinoza, G. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el Distrito de Motupe. Chiclayo, Pimentel, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11109/Reporte%20de%20similitud.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Betcherman, G. (26 de Agosto de 2021). Los desafíos de regular el mercado laboral en los países en desarrollo. *Banco Mundial*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/voices/los-desafios-de-regular-el-mercado-laboral-en-los-paises-en-desarrollo>
- Busajm, C. (2022). Cambios en las prestaciones de trabajo como. *Universidad Nacional de Córdoba*, 12(2). Obtenido de <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/30002/Benitez%2C%20N.%20%282022%29.%20Efectos%20de%20la%20era%20digital%20en%20las%20relaciones%20laborales..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, K. (2019). Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: Entre la laboralidad y el régimen civil. Chiclayo, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2275/1/TL_BustamanteTorresKristhel.pdf
- Cajal, J. (2023). Acuerdos extintivos y la validez de las gratificaciones. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias de la Universidad Católica de Córdoba*, 1(6), 1-26. Obtenido de <https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/RFD/article/view/5475>
- Calderón, C. (Junio de 2021). Las plataformas digitales y la particularidad de su papel en el mercado: Su actividad económica y las implicancias laborales que se generan como consecuencia de su incorrecta implementación. *Revista de Derecho THEMIS*(79), 419-434. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/24887>
- Carballo, C. (2020). Trabajo mediante plataformas. El espejismo de la autonomía. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(1), 1-35. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/9>

- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (29 de Noviembre de 2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-921X2023000100140&script=sci_arttext
- Comercio exterior del Perú. (2023). Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana. *Instituto Peruano de Economía*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/Estudio-Impacto-economico-de-las-plataformas-digitales.pdf>
- Comisión Europea. (13 de Diciembre de 2023). La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Brussels, Bélgica. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/es/ip_23_6586/IP_23_6586_ES.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaborales-sindicales-es.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (30 de Diciembre de 1993). Constitución política del Perú. Lima, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Córdoba, J. (2023). Beneficios sociales en el ordenamiento peruano: Conceptos y alcances. *Jurispe*. Obtenido de <https://juris.pe/blog/beneficios-sociales-peru-conceptos-alcances/>
- Corrales, E. (Junio de 2023). Entre los derechos a la intimidad y protección de los datos personales en el trabajo y el poder fiscalizador del empleador: Las cámaras de videovigilancia. *Revista oficial del Poder Judicial*, 15(19), 261-277. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/739>
- Dávila, J. (27 de Junio de 2022). Seguridad social de los trabajadoras de plataformas digitales en México. *IUS ET SCIENTIA*, 8(1), 129-149. Obtenido de <https://revistascientificas.us.es/index.php/ies/article/view/21170/18599>
- Del Bono, A. (2020). Nuevas tecnologías y relaciones laborales: La gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas. *Voces en el fenix*, 1(7), 86-91. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/130377>
- Del Bono, A., & Bulloni, M. (2021). Tercerización laboral en la era digital: Viejos problemas y nuevos desafíos. *Cuaderno CRH*, 34, 1-12. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/ccrh/a/y8n7F3FWfqzPjCkXhTfBnR/?format=pdf&lang=es>

- Dorransoro, M., & Vargas, L. (30 de Septiembre de 2022). Subordinación laboral ejercida a través de un algoritmo en las plataformas de economía colaborativa de entrega. Colombia. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/61976>
- Espinoza, V. (2022). Regulación de un régimen laboral especial para los repartidores de plataformas digitales en el Perú. Trujillo, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9319/REP_VIOLETA.ESPINOZA_REGULACION.DE.UN.REGIMEN.LABORAL.pdf;jsessionid=017A629EEA89F867960626862CB9AE07?sequence=1
- Fernandez, M. (2020). La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso delivery. *Revista andaluza y bienestar social*, 1(1), 193-217. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464150>
- Fernández, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(156), 167-186. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>
- Fernandez, N. (2022). Aportes Empresariales. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas*, 1(4), 1-20. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.uces.edu.ar:8180/dspace/bitstream/handle/123456789/6295/Apuntes_Empresariales_4-2022.pdf?sequence=6
- Fernandez, V. (2020). Tipos de Justificación en la Investigación Científica. *Revista Espiritu Eemprededor*, 4(3), 1-12. Obtenido de <http://espirituemprededores.com/index.php/revista/article/view/207/275>
- Finol, M., & Arrieta, X. (Junio de 2021). Métodos de investigación cualitativa. Un análisis documental. *Encuentro educacional*, 28(1), 9-28. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/113408032/A1-Enc_Educ_Vol.28_N.1_Finol-Arrieta-libre.pdf?1713286732=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodos_de_investigacion_cualitativa_Un.pdf&E
- Freire-Montoya, C., & Lopez-Moya, D. (2023). La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral. *Revista Metropolitana de ciencias Aplicadas*, 6(1), 1-65. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/531>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: Manual autoformativo interactivo*. Huancayo, Perú: Universidad Continental. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gastón, F. (2021). Plataformas digitales de trabajo ¿Relación laboral encubierta? Análisis del caso entre "Rappi y rappideros". *Río Negro Universidad Nacional*. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/7708/1/Pulichino_Franco-2021.pdf

- Gaviria, M. (9 de Octubre de 2021). La subordinación laboral y los contratos de servicios a través de las plataformas digitales. *CGPSST - Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.cgpsst.net/subordinacion-laboral/>
- Gazca, L., Mejía, C., & Herrera, J. (2022). Analisis del marketing digital versus marketing tradicional. Un estudio de caso en empresa tecnológica. *Revista Latam de Admón*, 1(1), 1-11. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/539311199.pdf
- Gil, L. (2020). Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: La evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia. *Revista Andaluza y bienestar social*, 1(1), 33-47. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464141>
- Ginés, A. (23 de Marzo de 2021). El tiempo de trabajo en plataformas: Ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica. *LABOS - Revista de derecho del trabajo y protección social*, 2(1), 19-42. Obtenido de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6045/4397>
- Giraldo, V. (2019). *Plataformas digitales: ¿qué son y qué tipos existen?* Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/plataformas-digitales/>
- Gonzales, G. (Junio de 2022). La investigación básica y el Premio Nobel de Química 2021. *Acta Herediana*, 65(1), 65-69. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/AH/article/view/4202>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (1 de Julio de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 163-173. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Guzmán, J. (2022). Análisis sentencia rol de Corte Suprema 3679-19. Declaración de la existencia de la relación laboral de prestadores de servicios a honorarios en municipios y sus efectos. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, 40(1), 1-14. Obtenido de <https://revistas.ucsc.cl/index.php/revistaderecho/article/view/1566/1011>
- Hernández, M. (2010). *El trabajador autónomo económicamente dependiente*. España: Aranzadi. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/El_trabajador_aut%C3%B3nomo_econ%C3%B3micamente/EPLhZwEACAAJ?hl=es-419
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw - Hill Interamericana Editores S.A. .
- Hernández, V. (2020). *Administración y Planeación estratégica en los servicios de Salud*. San Cristobal: Instituto de Estudios superiores de Chispas. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx

/assets/5e67a03821c79/tareas/064e0f90a34d387ef8cce5a5dc1520d8Pensamiento%20Administrativo.pdf

- Howon, K., Ustek, F., Bertolini, A., Heeks, R., Ferrari, F., Katta, S., . . . Graham, M. (2022). Sin máscara: Las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19. *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), 457-488. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ilrs.12249>
- León, C. (2020). Robotización, ¿Sólo cambiará el empleo? *Revista Barcelona*, 23(1), 9-33. Obtenido de <https://repositori.uic.es/handle/20.500.12328/2029>
- López, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horario. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*(11), 77-88. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>
- López, M. (2019). Dossier sobre inteligencia artificial, robótica e internet de las cosas. *Revista de Bioética y Derecho*(46), 5-28. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/bioetica/n46/1886-5887-bioetica-46-00005.pdf>
- López, P., & Fachelli, S. (2019). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: a Creative Commons. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Lozano, V. (8 de Abril de 2024). Económika: La era del reclutamiento digital. *El peruano*. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia/240854-economika-la-era-del-reclutamiento-digital>
- Maldovan, J. (2020). Las relaciones laborales en el trabajo asociativo y autogestivo: Reflexiones a partir del caso Argentino. *Revista Astrolabio*, 1(24), 156-185. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://www.scielo.org.ar/pdf/astro/n24/1668-7515-astro-24-156.pdf>
- Martínez, J., & Arufe, A. (2020). El impacto de la pandemia del coronavirus sobre la legislación laboral y de seguridad social alemana. *Revista Portal de la Investigación*, 1(3), 517-538. Obtenido de <https://portalinvestigacion.udc.gal/documentos/608ca9dcaf765575d40b2182>
- Martínez, J., Palacios, G., & Oliva, D. (2023). Guía para la Revisión y el Análisis Documental: Propuesta desde el Enfoque Investigativo. *Research Gate*. doi:DOI:10.35197/rx.19.01.2023.03.jm
- Mayor, J. (2022). La norma laboral aplicable a las prestaciones de servicios de los riders a través del uso de las plataformas digitales en el Perú. Lima, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24651/Mayor_S%c3%a1nchez_Norma_laboral_aplicable1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meier, P. (2020). Relaciones laborales como sistema autopoietico: aproximaciones al estudio de las relaciones laborales desde la teoría de sistemas sociales de Niklas Luhmann. *Revista Ciencias Sociales*, 42(1), 1-17. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/108419640/cadenas_2C_Gestor_2Fa_de_la_revista_2C_06.pdf_filename_UTF-

8cadenas_2C_Gestor_2Fa_de_la_revista_2C_06-libre.pdf?1701832727=&response-content-disposition=in

- Mendez, R., Gallegos, N., & Reyes, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*, 4(2), 1-38. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/156>
- Mendoza, L. (2020). Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas. Lima, Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19283/MENDOZA_SULCA_LAZARO_PAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, G. (Junio de 2020). Repartidores de aplicación: La eficacia de la subordinación para determinar la relación de trabajo. Concepción, Chile. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/76bf9685-330b-4d6b-8a69-72c6c10e0c81/content>
- Molina, O., & Pastor, A. (2018). La digitalización, relaciones laborales y derecho del trabajo. En *La revolución digital en España. Impacto y retor sobre el mercado de trabajo y el bienestar*. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2018/190328/10_La_digitalizacion_relaciones_laborales_y_derecho_del_trabajo.pdf
- Montes, J., Valle, B., & Zambrano, B. (2023). Propuesta pedagógica para mejorar el clima laboral en Microempresas textiles en Ecuador. *Revista Scielo*, 19(3), 1-8. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/3526/3363>
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*(92). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Mora, P. (2020). El ejercicio de los derechos colectivos en las prestaciones de servicios mediante plataformas digitales. Lima, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19202/MORA_CACHO_PERCY_MARTIN%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muguira, A. (2020). *Tipos de muestreo: Cuáles son y en qué consisten*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para-investigaciones-sociales/>
- Najar, C. (2024). *Plataformas digitales y relación de trabajo: Los nuevos retos del derecho laboral a propósito de la economía colaborativa*. Obtenido de <https://polemos.pe/plataformas-digitales-y-relacion-de-trabajo-los-nuevos-retos-del-derecho-laboral-a-proposito-de-la-economia-colaborativa/>
- Nájár, C. (7 de Septiembre de 2024). Plataformas digitales y relación de trabajo: Los nuevos retos del derecho laboral a propósito de la economía colaborativa. *Pólemos - Portal jurídico*

interdisciplinario. Obtenido de <https://polemos.pe/plataformas-digitales-y-relacion-de-trabajo-los-nuevos-retos-del-derecho-laboral-a-proposito-de-la-economia-colaborativa/>

Nápoles, Y., & Garcia, J. (2022). El derecho a la igualdad y no discriminación en el goce de las vacaciones anuales dentro de los regímenes laborales del sector público ecuatoriano. *Revista Dialnet*, 7(3), 336-348. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499380>

Narváez, M. (2020). *Método de investigación cualitativo: Qué es y cómo usarlo*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-de-investigacion-cualitativo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativo%20se%20basa%20en%20m%C3%A9todos%20de,las%20sociedades%20y%20las%20culturas.>

Nizama, M., & Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *VOX JURIS*, 38(2), 69-90. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>

Noguera, I., & Salsa, A. (2021). Un estudio microanalítico de la lectura compartida de libros tradicionales y electrónicos en la infancia temprana. *Revista de Psicología y Educación*, 1(1), 1-38. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/185760>

Onieva, A. (Abril de 2020). Falsos autónomos. Madrid, España. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/407792/retrieve>

Organización de las Naciones Unidas (ONU) . (2021). *El boom del empleo en las plataformas digitales genera tantas oportunidades laborales como desafíos*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488562>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. *Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra*, 4-8. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Plataformas digitales de trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/plataformas-digitales-de-trabajo>

Pangol, A. (2 de Febrero de 2021). Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100276

Patlán, J. (2021). ¿Que es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Revista Psicología desde el Caribe*, 37(2), 1-37. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>

Pedraza, C. (2021). Relaciones laborales emergentes por uso de las tecnologías digitales en el marco de la legislación laboral colombiana en el año 2021, en el estudio del "Caso Rappi". Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <chrome->

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.udca.edu.co/server/api/core/bitstreams/08d40e52-2a44-46d2-8240-5e1e0f0502be/content

Philippe, M. (2023). El empleo de las personas mayores en Francia. Derechos, legislación y políticas públicas. *Revista Justicia & Trabajo, N. extraordinario*, 1(12), 145-156. Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/142287>

Presidencia de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Puntriano, C. (20 de Noviembre de 2019). ¿Laboralizar las plataformas digitales? *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2019/11/laboralizar-las-plataformas-digitales.html?ref=gesr>

Puntriano, C. (20 de Noviembre de 2019). ¿Laboralizar las plataformas digitales? *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2019/11/laboralizar-las-plataformas-digitales.html?ref=gesr>

Quian, A., & Sixto, J. (2024). Inteligencia artificial en la prensa: estudio comparativo y exploración de noticias con ChatGPT en un medio tradicional y otro nativo digital. *Revista de Comunicación*, 23(1), 1-36. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332024000100457&script=sci_arttext&tlng=pt

Quispe, E. (2021). Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlinico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque - EsSalud 2020. Pimentel, Perú. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%C3%A1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1>

Ramis, R., & Scotto, P. (2023). The origins of the notion a right to work. *Revista chilena de derecho*, 50(1). doi:<http://dx.doi.org/10.7764/r.501.6>

Raso, J. (2019). El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista Chilena del derecho del trabajo y de la seguridad social*, 7(13), 13-52. Obtenido de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42443>

Rico, G. (2022). *PAD Procedimiento administrativo disciplinario en la Ley del Servicio Civil*. Lex & Jurs. Obtenido de <https://grupolexiuris.com/producto/pad-procedimiento-administrativo-disciplinario-en-la-ley-del-servicio-civil/>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1 ed.). España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

Robles, C., Tenenbaum, V., & Jacas, I. (2023). *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas*. Santiago, Chile: Comisión económica para América Latina y el Cariba (CEPAL). Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0a3c7041-9fde-4912-9b7b-8b42e3f22e9b/content>

- Rodríguez, C., & Azuara, O. (2022). *Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/gig-economy-el-nuevo-paradigma-para-la-generacion-de-ingresos/>
- Rodríguez, E. (2019). La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(146), 121-58. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959610>
- Rodríguez, F. (2024). El impacto de las plataformas digitales en el ejercicio del derecho de huelga en el Perú. Lima, Perú. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a66e9c50-262f-431e-ad89-0ad58edff11c/content>
- Rodríguez, J. (2023). *¿Qué son las plataformas digitales y para qué sirven las fintech?* Obtenido de <https://www.rankia.co/blog/analisis-colcap/4317884-que-son-plataformas-digitales-para-sirven-fintech>
- Rojo, E. (2023). Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciados. *Revista de Jurisprudencial Laboral*, 1(3), 1-36. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002370
- Rojo, E. (15 de Mayo de 2024). Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales. Barcelona, España. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/195/184>
- Rosenbaum, J. (9 de Marzo de 2024). Investigación de campo sobre condiciones laborales de trabajadores de plataformas digitales. *RJT- Revista jurídica del trabajo*, 4(12). Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/185/167>
- Ruggiero, M. (25 de Marzo de 2022). La regulación de la prestación de servicios de los trabajadores de plataformas digitales. *Pólemos - Portal jurídico interdisciplinario*. Obtenido de <https://polemos.pe/la-regulacion-de-la-prestacion-de-servicios-de-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/>
- Ruiz, M. (2020). La comunidad del siglo XXI. Un marco interpretativo desde la respectiva del Trabajo social. *Revista Ediciones Complutense*, 33(1), 197-207. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Martin-Zuniga-Ruiz-De-Loizaga/publication/342888035_La_comunidad_del_siglo_XXI_Un_marco_interpretativo_desde_la_perspectiva_del_Trabajo_Social/links/5f0c1437458515505
- Sánchez, A., & Tiraboschi, M. (2023). Relaciones laborales y derecho del empleo. *Revista electronica de acceso abierto*, 22(1), 2022. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rjde_adapt/article/view/1241

- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI. Boletín científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú - COMEX. (2023). *Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana*. Lima. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/Estudio-Impacto-economico-de-las-plataformas-digitales.pdf>
- Tantaleán, R. (Septiembre de 2019). El problema de investigación jurídica. *Derecho y cambio social*(57), 451-503. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014404>
- Tizón, R. (2016). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. *Asociación Civil, Derecho & Sociedad*(27). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ipdt.org/uploads/docs/02_Rev43_RJ BTV.pdf
- Todolí, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Valencia, España: Tirant lo blanch. Obtenido de <https://ebooks.tirant.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491431473>
- Torres, R. (Junio de 2021). El repartidor y una app de delivery: Argumentos de una relación laboral. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 3(3). Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/352/513>
- Torres, R. (Junio de 2021). El repartidor y una app de delivery: Argumentos de una relación laboral. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 3(3), 181-193. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/352/513>
- Torres, R. (Junio de 2021). El repartidor y una app de delivery: Argumentos de una relación laboral. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 3(3). Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/352/513>
- Toyama, J., & Rodríguez, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. *Revista Themis de Derecho*(75). Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21990>
- Tribunal Constitucional. (2002). *EXP. N.º 1944-2002-AA/TC*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2002). *EXP. N.º 010-2002-AI/TC*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2003). *EXP. N.º 2132-2003-AA/TC*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02132-2003-AA.html>
- Ugarte, J. (2020). Trabajando en empresas de Plataforma: Subordinación y más allá. *Revista chilena de derecho privado*, 1(35), 1-29. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-80722020000200017&script=sci_arttext&tlng=en

- Ureba, A., & Cruz, J. (2011). *Estatuto del trabajador autónomo*. España: Tecnos. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Estatuto_del_Trabajo_Aut%C3%B3nomo/tF77ygAACAAJ?hl=es-419
- Valle, A. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (Marzo de 2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/184559/GU%c3%8dA%20INVESTIGACI%c3%93N%20DESCRIPTIVA%2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallecilla, L. (2024). *La relación laboral y el contrato de trabajo. Jus Laboral*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/213560896.pdf>
- Villalta, M., Garrido, A., & San Martín, J. (Agosto de 2022). *Criterios éticos para revisar investigaciones en ciencias sociales. Sistematización de una experiencia. EMPÍRIA. Revista de metodología de las ciencias sociales*(54), 145-167. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/2971/297172169006/297172169006.pdf>
- Villaseñor, F. (2020). *Mujeres trabajadoras en Japón: Perpeectvas institucionales, demograficas y juridicas de la desigualdad laboral. Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6(1), 1-28. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-91852020000100101&script=sci_arttext

ANEXOS

1.1. Entrevista

Entrevista

La finalidad de la entrevista es buscar información relacionada con el tema de la “La subordinación como elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023”; por lo cual solicito a usted contestar con toda veracidad; las respuestas que proporcione serán de mucha utilidad para esta investigación.

Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: Hora:

Lugar:

Entrevistadores:

Entrevistado:

Edad: Género:

Puesto:

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

Objetivo general: Analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023.

1. ¿Cuáles son los elementos de la relación laboral? Describirlos.

2. ¿De qué manera se analiza el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023? Sustenta.

Objetivo específico uno: Determinar cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano.

3. ¿Cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales clásicas en el contexto peruano? Explica y ejemplifica.

4. ¿Cómo se define y manifiesta la subordinación de las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano? Explica y ejemplifica.

Objetivo específico dos: Identificar los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú.

5. Según su conocimiento y experiencia, ¿Cuáles son los beneficios sociales reconocidos a los trabajadores en el Perú? Explica.

6. Explica y ejemplifica, ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú?

Objetivo específico tres: Proponer recomendaciones para la reforma de la legislación laboral en Perú que aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales.

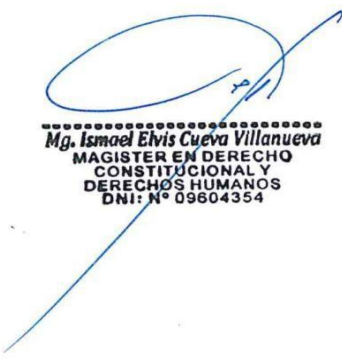
7. Desde su conocimiento y experiencia, ¿Se requiere una reforma en la legislación peruana? Sustente su respuesta.

8. En caso su respuesta a la pregunta anterior sea positiva, precisa ¿De qué manera se recomienda reformar la legislación laboral en Perú, de tal forma que se aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales? Explique.

1.2. Fichas de validación del instrumento

1. NOMBRE		ISMAEL ELVIS CUEVA VILLANEUVA
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO CONSTITUCIONAL, LABORAL Y PENAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	24 AÑOS
	CARGO	FISCAL SUPERIOR PENAL
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DIGITALES EN EL PERÚ 2023"		
3. DATOS DEL AUTOR		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Viana Fernanda Guzmán García Gianela Alexandra León Flores
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Guía de entrevista (X) 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa () en "Si" si está de ACUERDO o en "No" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.</p>		

	Detalle del ítem	Suficiencia		Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuáles son los elementos de la relación laboral? Describirlos.	X		X		X		X		
2	¿De qué manera se analiza el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023? Sustenta.	X		X		X		X		
3	¿Cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales clásicas en el contexto peruano? Explica y ejemplifica.	X		X		X		X		
4	¿Cómo se define y manifiesta la subordinación de las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano? Explica y ejemplifica.	X		X		X		X		
5	Según su conocimiento y experiencia, ¿Cuáles son los beneficios sociales reconocidos a los trabajadores en el Perú? Explica.	X		X		X		X		

6	Explica y ejemplifica, ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú?	X		X		X		X		
7	Desde su conocimiento Y experiencia, requiere una reforma en la legislación peruana? Sustente su respuesta.	X		X		X		X		
8	En caso su respuesta a la pregunta anterior sea positiva, precisa ¿De qué manera se recomienda reformar la legislación laboral en Perú, de tal forma que se aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales? Explique.	X		X		X		X		
PROMEDIO OBTENIDO		100%								
COMENTARIOS GENERALES										
OBSERVACIONES										
FIRMA		 <p> Mg. Ismael Elvis Cueva Villanueva MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS DNI: N° 09604354 </p>								

1. NOMBRE		José Antonio Rodríguez Viera
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Laboral
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Catedrático

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DIGITALES EN EL PERÚ 2023”

3. DATOS DEL AUTOR

3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Viana Fernanda Guzmán García - Gianela Alexandra León Flores
------------	----------------------------	---

4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Guía de entrevista (X) 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental
--------------------------------	---

5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023
------------------------------------	---

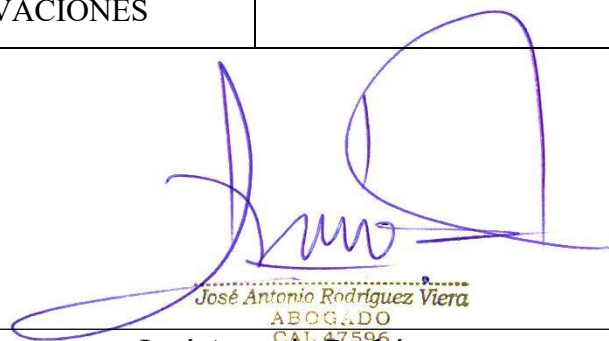
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa () en “Si” si está de ACUERDO o en “No” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.

Nº de pregunta	Detalle del ítem	Suficiencia		Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	

1	¿Cuáles son los elementos de la relación laboral? Describirlos.	✓		✓		✓		✓		
----------	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

2	¿De qué manera se analiza el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023? Sustenta.	✓		✓		✓		✓		
3	¿Cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales clásicas en el contexto peruano? Explica y ejemplifica.	✓		✓		✓		✓		
4	¿Cómo se define y manifiesta la subordinación de las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano? Explica y ejemplifica.	✓		✓		✓		✓		
5	Según su conocimiento y experiencia, ¿Cuáles son los beneficios sociales reconocidos a los trabajadores en el Perú? Explica.	✓		✓		✓		✓		
6	Explica y ejemplifica, ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú?	✓		✓		✓		✓		

7	Desde su conocimiento y experiencia, ¿Se requiere una reforma en la legislación peruana? Sustente su respuesta.	✓		✓		✓		✓		
8	En caso su respuesta a la pregunta anterior sea positiva, precisa ¿De qué manera se recomienda reformar la legislación laboral en Perú, de tal forma que se aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales? Explique.	✓		✓		✓		✓		
PROMEDIO OBTENIDO		100%								
COMENTARIOS GENERALES										
OBSERVACIONES										



José Antonio Rodríguez Viera
 ABOGADO
 CAL 47596

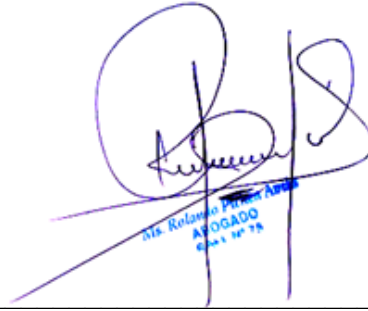
José Antonio Rodríguez
 Viera DNI N.º 17871205

1. NOMBRE		Rolando Sabino Pichén Avila.
2.	PROFESIÓN	Abogado.
	ESPECIALIDAD	Derecho Laboral y Empresarial.
	GRADO ACADÉMICO	Magíster.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	32 años
	CARGO	Abogado y docente universitario.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DIGITALES EN EL PERÚ 2023”		
3. DATOS DEL AUTOR		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Viana Fernanda Guzmán García - Gianela Alexandra León Flores
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Guía de entrevista (X) 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Analizar el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa () en “Si” si está de ACUERDO o en “No” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.		

Nº de pregunta	Detalle del ítem	Suficiencia		Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuáles son los elementos de la relación laboral? Describirlos.	X		X		X		X		
2	¿De qué manera se analiza el papel de la subordinación como un elemento estructural de la relación laboral y su incidencia en el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores digitales en el Perú 2023? Sustenta.	X		X		X		X		
3	¿Cómo se define y manifiesta la subordinación en las relaciones laborales clásicas en el contexto peruano? Explica y ejemplifica.	X		X		X		X		
4	¿Cómo se define y manifiesta la subordinación de las relaciones laborales digitales en el contexto legal peruano? Explica y ejemplifica.	X		X		X		X		

5	Según su conocimiento y experiencia, ¿Cuáles son los beneficios sociales reconocidos a los trabajadores en el Perú? Explica.	X		X		X		X	
6	Explica y ejemplifica, ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados a los trabajadores digitales en Perú?	X		X		X		X	
7	Desde su conocimiento y experiencia, ¿Se requiere una reforma en la legislación peruana? Sustente su respuesta.	X		X		X		X	
8	En caso su respuesta a la pregunta anterior sea positiva, precisa ¿De qué manera se recomienda reformar la legislación laboral en Perú, de tal forma que se aborden las necesidades específicas de los trabajadores digitales en relación con la subordinación y los beneficios sociales? Explique.	X		X		X		X	
PROMEDIO OBTENIDO		100%							
COMENTARIOS GENERALES									
OBSERVACIONES									

La subordinación como elemento estructural de la
relación laboral y su incidencia en el derecho a los
trabajadores digitales en el Perú



A handwritten signature in blue ink is written over a blue rectangular stamp. The stamp contains the text: "Abg. Rolando Sabino Avila", "ABOGADO", and "62001 107 73".

Rolando Sabino Pichén Avila.
DNI°17884747